

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND TALLINNAS  
ERAÕIGUSE INSTITUUT

Regina Palujärv

**TÖÖTAJA NÕUDEÕIGUSED TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE TÜHISUSE  
KORRAL**

Magistritöö

Juhendaja  
*mag. iur.* Triinu Hiob

Tallinn 2013

## **SISUKORD**

<b>KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU.....</b>	<b>3</b>
<b>SISSEJUHATUS.....</b>	<b>4</b>
<b>1. ÜLESÜTLEMISE TÜHISUS.....</b>	<b>8</b>
1.1. Ülesütlemise tühisuse mõiste.....	8
1.2. Tühisus ja tühistamine TsÜS-i alusel .....	9
1.3. Ülesütlemise tühisus seoses ülesütlemise aluse puudumisega .....	14
1.4. Seaduse nõuetele mittevastav ülesütlemine .....	17
1.5. Ülesütlemise tühisuse erijuhud .....	23
1.5.1. Ülesütlemise tühisus rasedaga või väikelast kasvatava isikuga .....	23
1.5.2. Ülesütlemise tühisus töötajate esindajaga .....	30
<b>2. ÜLESÜTLEMISE VAIDLUSTAMINE JA SELLE TAGAJÄRJED .....</b>	<b>34</b>
2.1. Ülesütlemise vaidlustamine ülesütlemise tühisusele tuginedes.....	34
2.2. Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega.....	38
2.3. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis .....	40
2.4. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumisel .....	45
2.5. Hüvitise väljamõistmine .....	49
2.6. Nõuete tasaarvestamine .....	55
2.7. Vastutus rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral .....	57
2.8. Nõuete aegumine .....	62
<b>KOKKUVÕTE .....</b>	<b>66</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>73</b>
<b>KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU .....</b>	<b>82</b>
Kasutatud kirjandus .....	82
Kasutatud normatiivmaterjalid .....	85
Kasutatud kohtupraktika .....	86

## KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU

BetrVG	–	Betriebsverfassungsgesetz, Saksa töösuhete korraldamise seadus
BGB	–	Bürgerliches Gesetzbuch, Saksa tsiviilseadustik
EV TLS	–	Enne 01.07.2009 kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadus
ILO	–	International Labour Organization
ITVS	–	Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus
Komm vlj–		Kommenteeritud väljaanne
KSchG	–	Kündigungsschutzgesetz, Saksa ülesütlemiskaitse seadus
MuSchG	–	Mutterschutzgesetz, Saksa emaduse kaitse seadus
RKTKo	–	Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus
RKTKm	–	Riigikohtu tsiviilkolleegiumi määrus
RT	–	Riigi Teataja
TkindlS	–	Töötuskindlustuse seadus
TlnRnKo	–	Tallinna Ringkonnakohtu otsus
TrtRnKo	–	Tartu Ringkonnakohtu otsus
TLS	–	Töölepingu seadus (kehtiv)
TsMS	–	Tsiviilkohtumenetluse seadustik
TsÜS	–	Tsiviilseadustiku üldosa seadus
VÕS	–	Võlaõigusseadus

## SISSEJUHATUS

Viimastel kümnenditel toimunud muudatused ühiskondlikes ja majanduslikes suhetes on toonud kaasa vajaduse kohandada töösuhete regulatsiooni. Tiheneva konkurentsi, üleilmastumise ja teenindussektori kasvu tingimustes ei ole enam võimalik hakkama saada klassikalise töösuhete reguleerimisega.<sup>1</sup> Seetõttu on ka Eestis uue eelnõu väljatöötamise vajadust tunnistanud juba alates 1997. aastast, mil töötati välja esimesed töölepingu seaduse eelnõu versioonid.<sup>2</sup> Praegu kehtiv töölepingu seadus<sup>3</sup> (edaspidi TLS) võeti vastu 17. detsembril 2008 ning see jõustus 1. juulil 2009. Tänapäevaks on TLS kehtinud juba peaaegu neli aastat ja selle aja jooksul on nii alama astme kohtud kui ka Riigikohus jõudnud teha mitmeid lahendeid, tuues omapoolseid selgitusi ja tõlgendusi TLS-i rakendamisel.

Euroopa Komisjon andis 22.11.2006. a välja roheline raamatu „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel“<sup>4</sup>, milles rõhutati vajadust arendada paindlikke töösuheteid ja uuendada asjaomaseid reegleid suurendamaks majanduskasvu. Abivahendina selleks nähti turvalise paindlikkuse (ingl k *flexicurity*) kontseptsiooni rakendamist.<sup>5</sup> Turvalist paindlikkust käsitleva poliitika komponentideks on: elukestev õpe, mis võimaldab inimestel pidada sammu uute kvalifikatsiooninõuetega; aktiivne tööturupoliitika, mis julgustab töötuid või mitteaktiivseid inimesi naasma tööturule ja paindlikumad sotsiaalkindlustuse reeglid, mis arvestavad nende inimeste vajadustega, kes vahetavad töökohti või lahkuvad ajutiselt tööturult.<sup>6</sup>

Ka kehtiva TLS-i aluseks on võetud turvalise paindlikkuse kontseptsioon.<sup>7</sup> Üks tähtsamaid valdkondi töösuhete regulatsioonis, mida turvalise paindlikkuse kontseptsiooni rakendamine puudutab, on töölepingu ülesütlemine tööandja algatusel. Selles küsimuses peaksid tööõiguse normid olema paindlikud, võimaldades tööandjal operatiivselt töölepingut lõpetada, et reageerida kiiresti turul toimuvatele muudatustele. Samas on tegemist reeglitega, mis mõjutavad väga olulisel määral töötaja turvalisust: töölepingu lõppemine võib tähendada

---

<sup>1</sup> Klassikaliseks peetakse töösuhet, mille puhul töötaja töötab tähtajatu töölepingu alusel täistööajaga pidevalt ühe tööandja juures. - M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. - Juridica 2012/4, lk 295.

<sup>2</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri\\_28042008.pdf](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf), 29.03.2013, lk 1.

<sup>3</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 15.

<sup>4</sup> Roheline raamat „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel“. Euroopa Komisjon, 2006. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF>, 25.02.2013.

<sup>5</sup> M. Muda (viide 1), lk 295.

<sup>6</sup> Roheline raamat (viide 4), lk 4.

<sup>7</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 2.

töötaja jaoks sissetuleku kaotamist pikaks ajaks. Seetõttu on just selles valdkonnas vaja leida paindlikkuse ja turvalisuse tasakaal.<sup>8</sup>

Selleks, et töölepingu ülesütlemine oleks seaduslik ja kehtiv peavad nii tööandja kui ka töötaja järgima seaduses sätestatud nõudeid. TLS-i regulatsioonis vastanduvad töötaja ja tööandja huvid kõige teravamalt just töölepingu lõppemisega seotud küsimustes. Töötaja on huvitatud, et tööõigus tagaks igati töökoha säilimise ja annaks ulatusliku kaitse töölepingu lõpetamisel. Tööandja, vastupidi, sooviks kasutada piiramatut töölepingu ülesütlemisõigust.<sup>9</sup>

Põhjusel, et töölepingu ülesütlemine võib töötaja jaoks tähendada sissetuleku ja muude töösuhetest tulenevate hüvede<sup>10</sup> kaotust pikaks ajaks, on töötajale oluline teada, millised on tema õigused, kui tööandja on töölepingu ebaseaduslikult üles öelnud ja kuidas ta saab oma nõudeõigusi töövaidlusorganism maksma panna.

Vaatamata sellele, et praegune TLS on kehtinud juba peaaegu neli aastat, ei ole kõik praktikas tekkivad probleemid veel lahendust leidnud. Enne kehtiva TLS-i jõustumist kardeti, et uus töölepingu lõpetamise regulatsioon muutub töötajale ebasoodsamaks.<sup>11</sup> Võrreldes varemkehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadusega<sup>12</sup> (edaspidi EV TLS) on kehtivas TLS-is muudetud ebaseadusliku töölepingu lõpetamise regulatsiooni. Seega on autori arvates oluline välja tuua põhilised muudatused ning nende rakendumine praktikas, eesmärgiga kontrollida, kas ebaseadusliku töölepingu lõpetamise regulatsioon pakub töötajale vähem kaitset võrreldes varemkehtinud EV TLS-iga.

Käesoleva magistritöö peamiseks eesmärgiks on käsitleda tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise tühisuse olemust ja tagajärgi ning selgitada välja, kas töötaja nõudeõigused töölepingu ülesütlemise tühisuse korral on tagatud ja piisavad. Eesmärgi täitmiseks püstitab autor kaks alaeesmärki.

Esimene alaeesmärk on selgitada välja millised probleemid esinevad praktikas töövaidlusorgani poolt töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel ja väljamõistetud hüvitise väljanõudmisel. Teine alaeesmärk on teada saada kuidas on töölepingu ülesütlemise

---

<sup>8</sup> M. Muda (viide 1), lk 302.

<sup>9</sup> H. Raidve, M. Rask, Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2010, lk 11.

<sup>10</sup> Muude töösuhetest tulenevat hüvede all on mõeldud erisoodustust tulumaksuseaduse § 48 lg 4 tähenduses: igasugune kaup, teenus, loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus, mida antakse töötajale seoses töö- või teenistussuhtega, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olekuga või pikaajalise lepingulise suhtega, olenemata erisoodustuse andmise ajast.

<sup>11</sup> Näiteks vähenesid tööandja poolt makstavad töölepingu ülesütlemise hüvitised ja lühenesid töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad, mis võimaldab tööandjal senisest lihtsamini töölepingut üles öelda.

<sup>12</sup> Eesti Vabariigi töölepingu seadus. – RT 1992, 15, 241 ... RT I 2009, 11, 67.

tühisuse ja töötaja nõudeõigustega seonduv problemaatika lahendatud teistes riikides ja kas vastavate riikide regulatsioon ja praktika võiks olla ka Eesti seadusandluse täiendamisele eeskujuks.

Magistritöö läbivaks hüpoteesiks on autori väide, et töötajate õigused töölepingu ülesütlemise tühisuse korral ei ole piisavalt kaitstud ning kehtiv tööõiguse regulatsioon vajab selles osas täiendamist.

Lähtuvalt töö eesmärgist on töös kasutatud peamiselt dogmaatilist, võrdlevat ja analüütilist meetodit. Eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse nii vana kui ka uue TLS-i kehtivuse ajal jõustunud ringkonnakohtu ja Riigikohtu lahendeid. Lisaks on autor kasutanud värskemat kirjandust, et tuua välja olulised probleemkohad, mida autor käesolevas töös analüüsib. Võrdlusena on kasutatud Leedu, Saksamaa ja Soome tööõiguse regulatsiooni neid sätteid, mis puudutavad töölepingu ülesütlemise tühisust ja töötaja nõudeõigusi selle korral.<sup>13</sup> Samuti on autor analüüsinud Eesti regulatsiooni kooskõla Euroopa sotsiaalharta<sup>14</sup> ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (*International Labour Organization*, edaspidi ILO) konventsioonides nr 158<sup>15</sup> ja nr 183<sup>16</sup> toodud nõuetega.<sup>17</sup>

Magistritöö teema on aktuaalne, kuna töölepingu ülesütlemine võib osutuda tühiseks nii tööandja- kui ka töötajapoolsel töölepingu ülesütlemisel, mistõttu puudutab nimetatud teema suurt hulka tööturul aktiivseid inimesi. Praktikas on palju küsimusi ja probleeme tekitanud töölepingu ebaseaduslik ülesütlemine.<sup>18</sup> Ebaseaduslik töölepingu ülesütlemine on kahjulik eelkõige töötajale, kui töösuhte nõrgemale poolele, mistõttu peab käesoleva töö autor vajalikuks käsitleda, millised on töötaja nõudeõigused töölepingu ülesütlemise tühisuse korral. Lisaks ei ole autorile teadaolevalt sarnasel teemal varasemalt sellises mahus ja ühtsuses uurimustööd tehtud, nagu seda käsitleb autor käesolevas töös.<sup>19</sup>

---

<sup>13</sup> Töös ei ole materjali puudumise tõttu iga alapeatüki all analüüsitud kõike eelpool nimetatud riikide õigust.

<sup>14</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. 03.05.1996 – RT II, 04.07.2000, 15, 93.

<sup>15</sup> ILO Convention No 158. Termination of Employment Convention, 1982. Arvutivõrgus: [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_8.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml), 23.01.2013.

<sup>16</sup> ILO Convention No 183. Maternity Protection Convention, 2000. Arvutivõrgus: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183), 21.02.2013.

<sup>17</sup> Autor on töös analüüsinud Eesti tööõiguse regulatsiooni kooskõla ILO konventsioonis ja Euroopa sotsiaalharta toodud nõuetega, mis puudutab töötaja kaitset töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel, töölepingu ülesütlemist erikaitset vajavate töötajatega (eelkõige raseda töötajaga või väikelast kasvatava töötajaga ning töötajate esindajaga) ning töötaja õigust saada hüvitist, kui töövaidlusorgan tunnistab töölepingu ülesütlemise tühiseks.

<sup>18</sup> Töös on kasutatud viimaste aastate ringkonnakohtute ja Riigikohtu lahendeid ning on välja toodud olulisemad probleemkohad.

<sup>19</sup> Viimastel aastatel on töölepingu ülesütlemise tühisuse teemat käsitletud korduvalt erinevates töödes ühe alapeatükina, kuid reeglina ei ole süvitsi analüüsitud, kuidas rakendatakse ülesütlemise tühisuse regulatsiooni

Käesolev töö koosneb kahest peatükist ning need jagunevad omakorda alapeatükkideks. Magistritöö esimeses peatükis käsitletakse töölepingu ülesütlemise tühisuse mõistet. Esmalt räägitakse töölepingu ülesütlemise vaidlustamisest tuginedes tsiviilseadustiku üldosa seaduses<sup>20</sup> (edaspidi TsÜS) toodud alustele. Seejärel käsitletakse töölepingu ülesütlemise tühisust TLS-is toodud alustel ning töölepingu ülesütlemise vastavust seaduses toodud formaalsetele ja materiaalsele nõuetele. Samuti räägitakse ülesütlemise tühisusest erikaitset vajavate töötajatega.

Teises peatükis käsitletakse ülesütlemise vaidlustamist töövaidlusorganis ning selle tagajärgi. Esmalt räägitakse töövaidlusorganis töölepingu ülesütlemise vaidlustamisest tuginedes ülesütlemise tühisusele ning uuritakse töötaja ülesütlemise vaidlustamise võimalusi vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Seejärel analüüsitakse, millised on ülesütlemise tühisuse tuvastamisel töösuhte jätkumise võimalused. Töösuhte jätkumise korral uuritakse töötajale töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest tekkinud kahju hüvitamist. Töösuhte mittejätkumise korral uuritakse tööandjapoolset rahalise hüvitise maksmise kohustust ja vastastikuste nõuete tasaarvestamise võimalusi. Lõpuks käsitletakse võimalike õiguskaitsevahendeid ning aegumist.

Töös on analüüsivalt kasutatud mitmeid Eesti õigusakte, sealhulgas enne 01.07.2009 kehtinud EV TLS-i, individuaalse töövaidluse lahendamise seadust<sup>21</sup> (edaspidi ITVS), võlaõigusseadust<sup>22</sup> (edaspidi VÕS), TLS-i ja TsÜS-i, nende pinnal koostatud kommentaare, käsiraamatuid, seletuskirju ning õiguslaseid ajakirju ja raamatuid. Saamaks ülevaadet kehtiva TLS-i kasutamisest praktikast, analüüsis autor asjakohaseid ringkonnakohtu ja Riigikohtu lahendeid. Välisriikide puhul on kasutatud erinevaid tööõiguslaseid raamatuid ja teadusartikleid ning Internetist kättesaadavaid õigusaktide inglise keelseid tõlkeid.

---

praktikas ning ei ole välja toodud ka kõiki probleeme, mis praktikas esinevad. Näiteks on ülesütlemise tühisuse temaatikat käsitlenud oma töös: H. Pahk. Töötaja töölepingu ülesütlemine töötaja käitumisest tulenevatel põhjustel: õigusliku reguleerimise puudused Eestis. Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2012 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicum teabekeskuses); K. Kirsipuu. Rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse töölepingu ülesütlemisel. Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2012 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicum teabekeskuses); K. Jõepera. Töötaja tagatised töölepingu lõpetamisel majanduslikel põhjustel. Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2012 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicum teabekeskuses) jt.

<sup>20</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I 2002, 35, 216 ... RT I, 06.12.2010, 1.

<sup>21</sup> Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. - RT I 1996, 3, 57 ... RT I, 26.03.2013, 1.

<sup>22</sup> Võlaõigusseadus. – RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 05.04.2013, 1.

# 1. ÜLESÜTLEMISE TÜHISUS

## 1.1. Ülesütlemise tühisuse mõiste

Tehingu tühisuse ja tühistamise üldise regulatsiooni sätestab TsÜS. TLS kui erinormide kogu näeb ette töölepingu ülesütlemise tühisuse ja tühistamise erisused.<sup>23</sup> Varemkehtinud seaduse kohaselt oli töölepingu lõpetamine ebaseaduslik, kui puudusid asjaolud, mille esinemine oli seaduse järgi töölepingu lõpetamise aluseks, või kui töölepingu lõpetamise alust kohaldati protseduurireegleid oluliselt rikkudes.<sup>24</sup> Teisiti öeldes oli töölepingu lõpetamine ebaseaduslik näiteks juhul, kui tööandjal puudus koondamise situatsioon või kui ta ei olnud töötajale enne koondamist pakkunud teist tööd. Ebaseaduslikkusega oli tegemist ka näiteks juhul, kui tööandja ei järginud piisava täpsusega distsiplinaarkaristuse määramise tingimusi, mis oli oluliseks vorminõudeks töölepingu lõpetamisel töötaja töökohustuste rikkumisel.<sup>25</sup>

TLS on sätestanud ülesütlemise tühisuse põhimõtteliselt samadel alustel, kuid on viinud määratluse koostöös TsÜS-is ettenähtud tehingu kehtetuse põhimõttega ja VÕS-i ülesütlemise põhimõtetega.<sup>26</sup>

TLS-i § 104 lg 1 kehtestab millal töölepingu ülesütlemine ei ole kehtiv (on tühine). Selleks, et töölepingu ülesütlemine oleks õiguspärane ja kehtiv, peab ülesütlemine:

- tuginema ülesütlemisalusele ja ei tohi esineda ülesütlemist välistavaid asjaolusid (TLS §-d 85-93). TsÜS § 87 kohaselt on seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing tühine, kui keelu mõtteks on selle rikkumise korral tuua kaasa tehingu tühisus;
- vastama seaduse formaalsetele nõuetele. Näiteks ei tohi ülesütlemisavaldus TLS § 95 lg 1 kohaselt olla tingimuslik ning see peab olema tehtud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.<sup>27</sup>

Kui töölepingu ülesütlemine ei vasta eespool nimetatud tingimustele – puuduvad ülesütlemist õigustavad asjaolud või ülesütlemisel on oluliselt rikutud menetlusreegleid –, on tegemist

<sup>23</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 101.

<sup>24</sup> Kuni 01.07.2009. a kehtinud ITVS-i § 28 lg 1; Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, seis 30.06.2009, RT I 1996, 3, 57; RT I 2008, 59, 330.

<sup>25</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 82.

<sup>26</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 101.

<sup>27</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Märts 2011. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat\\_2011.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf), 21.01.2013, lk 92.



õigusvastase ülesütlemisega, mis TLS-i § 104 lg 1 kohaselt on tühine ja ei oma õiguslikke tagajärgi.<sup>28</sup>

TLS-i § 104 lg 2 näeb erinormina ette, et töölepingu ülesütlemine raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajaga on tühine isegi juhul, kui nimetatud isik ei ole temast mitteolenevatel põhjustel, s.o asjaoludel, mis ei sõltu töötajast, teavitanud tööandjat TLS-i § 93 lg 3 kohaselt oma rasedusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda.<sup>29</sup>

Tagamaks töötajate õigust teostada end valitud töökohal, nõuavad siduvad rahvusvahelised lepingud, et töötajale tagatakse kaitse töösuhte põhjendamatu või ootamatu lõpetamise osas.<sup>30</sup> Eestile siduv Euroopa sotsiaalharta artikli 24 kohaselt on kõigil töötajatel õigus sellele, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta. Sama põhimõtte on sätestatud ka ILO konventsiooni nr 158<sup>31</sup> artiklis 4, mille kohaselt ei tohi töötajaga töösuhet lõpetada, välja arvatud juhul kui selleks on õigustatud alus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega või tuleneb ettevõtte, asutuse või töö vajadustest. Tühistamise kord on jäetud siseriikliku menetlusõiguse reguleerida.

## **1.2. Tühisus ja tühistamine TsÜS-i alusel**

Eelnevas alapeatükis sai välja toodud, et tehingu tühisuse ja tühistamise üldise regulatsiooni sätestab TsÜS. Kuna töölepingule laienevad TsÜS-i sätted, siis võib ülesütlemine olla tühine ka TsÜS-is sätestatud üldistel tehingu kehtetuse alustel. Tehingute tühisuse ja tühistamise regulatsioon on sätestatud TsÜS §-des 84-101.<sup>32</sup>

Tühise tehingu puhul on tegemist sellega, et tehing on küll tehtud, st asjakohased tahteavaldused on väljendatud, kuid tehing on siiski sellise puudusega, mis tingib tehingu kehtetuse selle tegemisest alates. Tühi on seega tehing, mis teatud puuduste tõttu ei too kaasa õiguslikke tagajärgi.<sup>33</sup>

Tehing võib olla tühine mitme puuduse tõttu, kusjuures tegemist on nii kaalukate põhjustega, mille olemasolul seadus ei võimalda nende õiguslike tagajärgede saabumist, mida tehinguga sooviti. Tehingu tühisust põhjustavad asjaolud ehk tühisuse alused võib liigitada kolme

<sup>28</sup> T. Taube (peatoim). Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Advokaadibüroo Tark, Grunte, Sutkiene. AS Äripäev 2012, lk 24.

<sup>29</sup> T. Taube (viide 28), lk 24.

<sup>30</sup> Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. Kolmas täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2012, § 29, lk 377.

<sup>31</sup> Eesti ei ole ILO konventsiooni nr 158 ratifitseerinud.

<sup>32</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 110.

<sup>33</sup> P. Varul. Tühi tehing. - Juridica 2011/1, lk 35.

põhigruppi: isikutega seotud alused (teovõime, otsusevõime, esindusõigus), vormiga seotud alused ja sisuga seotud alused.<sup>34</sup> Tehingu sisust tulenevad puudused, mis tingivad tehingu tühisuse, on tehingu tühisuse alusena sätestatud TsÜS §-des 86–89. Nendeks on vastuolu heade kommete või avaliku korraga, vastuolu seadusest tuleneva keeluga, näilisus ning käsutuskeelu rikkumine.<sup>35</sup>

Autori arvates võib töölepingu ülesütlemine olla näiteks vastuolus heade kommetega, kui töölepingu ülesütlemiseks esineb TLS-is toodud alus, kuid selline ülesütlemine on vastuolus ausalt ja õiglaselt mõtleivate inimeste sündsustundega.<sup>36</sup> Käesoleval hetkel ei ole autorile teadaolevalt praktikas olnud ühtegi kohtuvaidlust, kus töötaja on vaidlustanud ülesütlemist tuginedes heade kommetega vastuolule. Samas on autori arvates see teoreetiliselt võimalik ja on oluline teada, et vajadusel saab töötaja sellele alusele tugineda.

Heade kommetega vastuolus olev töölepingu ülesütlemise vaidlustamine on sarnane TLS §-is 106 toodud tööandja ülesütlemise vaidlustamisele vastuolu tõttu hea usu põhimõttega.<sup>37</sup> Sarnased on need alused eelkõige selle poolest, et olukorras, kus tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine on iseenesest tehtud õiguspäraselt ning töötajal ei ole võimalik töövaidlusorganilt nõuda ülesütlemise tühisuse tuvastamist TLS-i §-de 104 ja 105 alusel, annavad nimetatud alused töötajale täiendava võimaluse töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks. Erinevus aga seisneb eelkõige selles, et ühel juhul on tegemist algusest peale tühise ülesütlemisega ning teisel juhul peab töövaidlusorgan ülesütlemise tühisuse tuvastama.

TsÜS-i § 86 on üldnormiks, mille kohaselt on heade kommetega vastuolus olev tehing tühine. Seda üldnormi tuleb kohaldada juhul, kui tühisuse muid aluseid ei ole. Muude aluste olemasolul, vaatamata sellele, kas nende alustega kaasneb ka heade kommete vastasus või mitte, heade kommete vastasusele ei ole vaja tugineda. Tehingu tühistamise alused – pettus (TsÜS § 94) ja teatud juhtudel eksimus (TsÜS § 93) – kujutavad endast ühtlasi ka heade

---

<sup>34</sup> P. Varul (viide 33), lk 35.

<sup>35</sup> P. Varul (viide 33), lk 35.

<sup>36</sup> Üldlevinuks võib pidada Saksa õiguskirjandusest pärit heade kommetega vastuolu määratlust, mille kohaselt heade kommetega vastuolus oleva käitumise puhul on tegemist käitumisega, mis on vastuolus ausalt ja õiglaselt mõtleivate inimeste sündsustundega. Heade kommete seisukohalt käitumisele hinnangu andmisel tuleb lähtuda ühiskonnaliikmete keskmisest moraaltunnetusest, oluline ei ole see, millise hinnangu võib anda käitumisele üks või teine konkreetne isik, kelle moraaltunnetus võib olla kõrgem või madalam ühiskonnas üldiselt valitsevatest väärtushinnangutest. Headele kommeteale saab tugineda siis, kui on vaja kaitsta ühiskonna jaoks olulisi väärtusi, heade kommetega vastavuse kontrollimisel kontrollitakse järelkult käitumise vastavust ühiskonnas välja kujunenud objektiivsetele standarditele. - P. Varul TsÜS § 86/3.1.1.- P. Varul jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Komm vlj. Tallinn: Juura 2010.

<sup>37</sup> Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega on lähemalt käsitletud käesoleva töö punktis 2.2.

kommete vastast käitumist.<sup>38</sup> Seega tuleb kõigepealt vaadata, kas esinevad töölepingu ülesütlemise tühistamise alused ja kui ei esine, tuleb analüüsida, kas töölepingu ülesütlemine on vastuolus heade kommetega.

Tühistamisõigus<sup>39</sup> eksisteerib selliste tehingute suhtes, mille tegemisel esinenud erandlike asjaolude tõttu ei vasta tehing selle teinud isiku tegelikule tahtele, mistõttu on seadusandja pidanud õigustatuks võimaldada isikul, kelle tahtekujundust tehingu tegemisel vastavad asjaolud mõjutasid, vabaneda tehingu tühistamise kaudu seotusest sellega. Selliste erandlike asjaoludena loetleb TsÜS § 90 lg 1 esimene lause tehingu tegemisel eksisteerinud olulise eksimuse (§ 92), pettuse (§ 94) ja ähvarduse ning vägivalla (§ 96).<sup>40</sup> Seadus võib sätestada muid aluseid, mille esinemise korral võib tehingu tühistada.

Töölepingu ülesütlemise tühistamine TsÜS-i alusel võib aset leida näiteks töötaja olulise eksimuse<sup>41</sup> või tööandjapoolse pettuse<sup>42</sup> tõttu. Näiteks kui tööandja esitab töötajale ebaõiged väited, et tööandja ütleb töötajaga töölepingu üles ajutiselt töötajast tulenevatel põhjustel ja töötaja nõustub sellega, kuigi hiljem selgub, et tööandjal ei olnud plaanis uut töölepingut sõlmida, vaid ta tahtis lihtsalt töötajast vabaneda hüvitist maksmata. Sellisel juhul võib töötaja pöörduda töövaidlusorgani poole ning paluda tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus tuginedes tööandjapoolsele pettusele. Kui töötaja palub töövaidlusorganil tuvastada ülesütlemise tühisus, kuna tööandjal puudus ülesütlemiseks mõjuv põhjus, võib probleemseks osutuda ülesütlemise vaidlustamine 30 kalendripäeva jooksul ülesütlemisavalduse kättesaamisest. Samas kui töötaja tugineb olulisele eksimusele või tööandjapoolsele pettusele, siis sellisel juhul ei rakendu hagi esitamisele mitte TLS-i § 105 lg-s 1 nimetatud tähtaeg, vaid TsÜS-is ettenähtud üldised tühistamise tähtajad (eelkõige TsÜS-i § 99). TsÜS § 99 lg 1 p-st 2 tulenevalt võib pettuse või eksimuse korral tehingu tühistada kuue kuu jooksul, arvates pettusest või eksimusest teadasaamisest. Seega kui esinevad TsÜS §-s 92 või 94 nimetatud asjaolud, annab selline alus töötajale võimaluse ülesütlemine tühistada pikema aja jooksul kui seda näeb ette TLS § 105 lg 1.

<sup>38</sup> P. Varul TsÜS § 86/3.2.4. ja 3.2.5. - P. Varul jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus (viide 36).

<sup>39</sup> Tehingu tühistamise õigus on tehingu teinud isiku kujundusõigus, mille teostamisega on võimalik algselt kehtivalt tehtud tehing muuta tühiseks. – M. Käerdi TsÜS § 90/3.1.1. - P. Varul jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus (viide 36).

<sup>40</sup> M. Käerdi TsÜS § 90/3.1.1. - P. Varul jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus (viide 36).

<sup>41</sup> TsÜS § 92 lg 1 kohaselt on eksimus ebaõige ettekujutus tegelikest asjaoludest; Eksimus võib seonduda ka ebaõige ettekujutusega tehinguga kaasnevatest õiguslikest tagajärgedest. - P. Varul jt. Tsiviilõiguse üldosa. Õigusteaduse õpik. Tallinn: Juura 2012, lk 155.

<sup>42</sup> Pettuse mõiste on toodud TsÜS-i § 94 lg-s 1. Pettuse all mõistetakse tsiviilõiguses tehingupoole tahtlikku eksimusse viimist või tema tahtlikku eksimuses hoidmist. Seega tuleb pettuse all mõista kas tehingupoolele tahtlikult ebaõige ettekujutuse loomist tehinguga seotud asjaolude suhtes või tehingupoolel juba eksisteeriva ebaõige ettekujutuse tahtlikku ülalhoidmist, s.t tegelike asjaolude tahtlikku avaldamata jätmist. Pettus võib seega toimuda nii teo kui tegevusetuse kaudu. - P. Varul jt (viide 41), lk 163.

Siinkohal on oluline välja tuua, et tehingu tegemisel eksisteerinud eksimus annab eksinud poolele tehingu tühistamise õiguse üksnes juhul, kui eksimus oli oluline TsÜS-i § 90 lg 2 tähenduses. Vastava reegli kohaselt on eksimus oluline eelkõige juhul, kui tehingu teinud isikuga sarnane mõistlik isik ei oleks eksimuse aluseks olnud asjaoludest õiget ettekujutust omades tehingut üleüldse teinud.<sup>43</sup> Seega on töötaja eksimus oluline juhul, kui töötajaga sarnane mõistlik isik ei oleks eelnevalt kirjeldatud olukorras töölepingu ülesütlemisega nõustunud (näiteks kui töötaja ei oleks allkirjastanud töölepingu ülesütlemisavaldust, milles kinnitab, et on ülesütlemisavalduse kätte saanud ja vastuväited puuduvad). Milline on aga töötajaga sarnane mõistlik isik, peab hindama kohus.

Ringkonnakohus on väljendanud seisukohta, et tühistamisavalduse esitaja peab tõendama, et ta on tühistamiseks õigustatud TsÜS § 94 lg-tes 1 ja 2 nimetatud alusel. Seega peab ta tõendama põhjusliku seose pettuse ja tahteavalduse vahel, st et teda kallutati tehingut tegema.<sup>44</sup> Töötaja kahjuks räägib siinkohal asjaolu, et töövaidlusorganism on töötajal väga raske kui mitte võimatu tõendada tunnistajate või teiste tõendite olemasoluga, et töötaja ei olnud ülesütlemisega nõus vabatahtlikult, uskudes et töölepingu ülesütlemine on ajutine.

Autori arvates on üsna vähetõenäoline töölepingu ülesütlemise tühistamine TsÜS-i alusel, kui tööleping on üles öeldud ähvarduse või vägivalla mõjul<sup>45</sup>. Selline olukord oleks teoorias võimalik, kui tööandja sunniks töötajat ähvarduse või vägivalla mõjul töölepingut tööandjaga üles ütlema, kuid vastupidine olukord on autori arvates oluliselt vähem tõenäoline.

Kui tehing on seaduses sätestatud alustel ja korras tühistatud, siis on ta tühine algusest peale. See tähendab, et nagu tühise tehingu puhul, ei ole tühistatud tehingul õiguslikke tagajärgi algusest peale. Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamine või tühistamine TsÜS-is sätestatud üldistel tühisuse ja tühistamise alustel võib praktikas ette tulla harva, kuid on oluline teada, et selline võimalus on olemas, kui ülaltoodud asjaolud esinevad.<sup>46</sup>

Erinevate riikide teadusartikleid analüüsides leidis autor sarnaselt TsÜS-i toodud tühistamise alustele näite Leedu õigusest. Leedu kohtupraktikas on olemas mitmeid näiteid, kus tööandjad on sundinud töötajaid allkirjastama töölepingu lõpetamise dokumenti kuritarvitades oma mõjuvõimu või kasutades teisi lubamatuid meetmeid. Selline teguviis võimaldab tööandjatel

---

<sup>43</sup> P. Varul jt (viide 41), lk 156.

<sup>44</sup> TlnRnKo 03.04.2012, 2-10-2374.

<sup>45</sup> TsÜS § 96 lg 1 kohaselt isik, kes tegi tehingu õigusvastase ähvarduse või vägivalla mõjul, võib tehingu tühistada, kui ähvardus või vägivald oli vastavalt asjaoludele nii vahetu ja tõsine, et ei jätnud tehingu teinud isikule mingit mõistlikku valikut; Ähvarduseks on mis tahes kahjulikule tagajärjele viitamine, mille saabumine või tekkimine on ähvardaja väitel tema kontrolli all. - M. Käerdi TsÜS § 90/3.2.1. - P. Varul jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus (viide 36).

<sup>46</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 111.

vallandada soovimatu töötaja seaduses ettenähtud kulutusi tegemata, või teisisõnu, vallandada töötaja talle hüvitist maksmata, etteteatamist ja teisi seaduses toodud garantiisid kohaldamata. Töölepingu ülesütlemise alused tagavad töötajapoolse töölepingu ülesütlemisel töötaja õigust vabalt valida töökohta. Seega, kui töötaja lõpetab töölepingu omal soovil, peab töötaja tõeline tahe olema väljendatud ülesütlemisavalduses. Ülesütlemisavaldus peab olema kirjutatud vabatahtlikult, ilma tööandjapoolse vaimse surve või teisi lubamatuid meetmeid kasutades. Vastavalt Leedu kohtupraktikale on töötajapoolne töölepingu ülesütlemine võimalik ainult siis, kui tööandjale on edastatud töötaja vabatahtlik ülesütlemisavaldus. Leedu Ülemkohus on kohtuasjas *E.A.Š. v. PC "Šou lyga"* („*Show league*“)<sup>47</sup> selgitanud, et töölt vallandamist võib lugeda ebaseaduslikuks ainult juhul, kui on tõendatud, et tööandja on avaldanud lubamatut mõju töötajale, mille tulemusena töötaja otsustas lahkuda töölt.<sup>48</sup>

Lähtuvalt eeltoodust on Leedu õiguskirjanduses leitud, et Leedu töökoodeksis peaks sisalduma reegel, mis aitaks ennetada tööandjapoolseid õigusrikkumisi keelates kasutada vägivalda, ähvardusi või teisi ebaseaduslikke võtteid selleks, et sundida töötajat töölepingut lõpetama.<sup>49</sup> Nagu eelnevalt sai välja toodud, võib Eestis töötaja sellistel juhtudel tugineda TsÜS-is toodud alustele.

Autori arvates pakub töölepingu ülesütlemise vaidlustamine tuginedes TsÜS-is toodud alustele töötajale lisakaitset. Praktikas võib ette tulla juhtumeid, kus tööandja ütleb töötajaga töölepingu üles TLS-is toodud alusel, kuid on põhjust arvata, et ülesütlemine on vastuolus heade kommetega või on tehtud tööandjapoolse pettusega. Hetkel puudub Eestis selles küsimuses kohtupraktika, mistõttu ei ole võimalik tuua ka konkreetset näidet kohtuotsustest. Samas, nagu eelnevalt sai välja toodud, võib praktikas selliseid ülesütlemisi ette tulla ning on oluline teada, et vajadusel saab töötaja tugineda ka TsÜS-i tühisuse ja tühistamise alustele. Lisaks võimaldab töötajal TsÜS-i alustele tuginemine esitada hagi pikema aja jooksul võrreldes TLS-i töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise hagi esitamise tähtajaga.

---

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiasiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2005 m. spalio 17 d. civilinėje byloje E.A.Š. v. VŠĮ „Šou lyga“, bylos Nr. 3K-3-493/2005 (Leedu Ülemkohtu 17. oktoobri 2005.a otsus, tsiviilasjas nr 3K-3-493/2005). – T. Bagdanskis, J. Usonis. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. - Jurisprudence 2010/1, No 119, p 217.

<sup>48</sup> Sellel konkreetsel juhtumil andis tööandja töötajatele teada, et on võimalus, et tööruumide üürilepingut ei pikendata ja see võib viia töösuhte lõpetamisele. Kohus otsustas, et selline informatsioon ei tohiks olla kvalifitseeritud kui tööandja mõju avaldamine töötajale, selleks et töötaja annaks tööandjale kirjaliku töölepingu ülesütlemisavalduse. - T. Bagdanskis, J. Usonis (viide 47), lk 217.

<sup>49</sup> T. Bagdanskis, J. Usonis (viide 47), lk 217.

### 1.3. Ülesütlemise tühisus seoses ülesütlemise aluse puudumisega

Töölepingu ülesütlemine on seaduslik, kui see tugineb seadusest tuleneval alusel ja ei esine ülesütlemist välistavaid asjaolusid. TLS § 83 kohaselt on tööandjal ja töötajal õigus tööleping üles öelda üksnes TLS-is sätestatud alusel. TLS § 87 sätestab, et töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-is ettenähtud mõjuval põhjusel. Seega leiab TLS-is korduvalt rõhutamist, et töölepingu ülesütlemise alus ja mõjuv põhjus peab tulenema TLS-ist. Töölepingu ülesütlemise alused on sätestatud §-des 85-91 ja § 37 lg-s 5.<sup>50</sup>

TLS § 83 sätestab, et tööandjal ja töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes TLS-is sätestatud alustel. Seega ei ole võimalik töölepingu pooltel kokku leppida töölepingus teisi töölepingu ülesütlemise aluseid.

TLS eelnõu seletuskirja järgi on sellise regulatsiooni eesmärgiks tagada töösuhte ülesütlemise läbipaistvus ja õiguskindlus. Töölepingu osapooltel peab olema võimalik ette näha, millisel õiguslikul alusel ja tingimustel saab töösuhet üles öelda. Ülesütlemise põhjuste üksikasjalik reeglistik võrreldes muude võlaõiguslike lepingute ülesütlemise regulatsiooniga on eelkõige suunatud töötaja ülesütlemiskaitse tagamisele. Töölepingu ülesütlemise reguleerimisel arvestatakse tavapäraselt suuremal määral eelkõige töötaja huviga töösuhte lõppemisel, mis seisneb vajaduses säilitada töösuhe ning tagada seeläbi endale kindel ja stabiilne sissetulek. Töötaja sissetulek pärineb enamasti ühelt tööandjalt ning selle kaitsmiseks on vajalik tagada ülesütlemise võimaluste piiratud loetelu.<sup>51</sup>

Samas TLS § 83 ei välista, et ülesütlemise alused võivad tuleneda ka mõnest muust seadusest. TLS on üldseadus ning kehtestab üldised reeglid töölepingu ülesütlemiseks. Kui seadus näeb ette täiendavaid ülesütlemise aluseid või teistsuguse ülesütlemise reeglistiku, tuleb lähtuda eriseaduse normistikust.<sup>52</sup> Näiteks on mereteenistuse seaduse<sup>53</sup> 8. peatükis sätestatud meretöölepingu lõppemisega seonduvad erisused ja ülikooliseaduse<sup>54</sup> § 39 lg-s 6 ülikooli õppejõududega töölepingu lõpetamise erisus.

TLS § 87 näeb ette tööõiguses kohaldatava üldise põhimõtte erakorralisel ülesütlemisel, mille kohaselt võib erakorraliselt töölepingu üles öelda üksnes seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel ja etteteatamistähtaegu järgides. Lähtudes eelöeldust ei näe TLS ette töölepingu

<sup>50</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 101-102.

<sup>51</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 64.

<sup>52</sup> TLS suhtes eriseaduseks on näiteks mereteenistuse seadus, ülikooliseadus, rakenduskõrgkooli seadus, teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus jne; E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 74.

<sup>53</sup> Mereteenistuse seadus. - RT I 2001, 21, 114 ... RT I 2009, 49, 331.

<sup>54</sup> Ülikooliseadus. - RT I 1995, 12, 119 ... RT I, 10.07.2012, 2.

ülesütlemise juhtumeid kinnise loeteluna. Kasutades suurema üldistusega regulatsiooni, piirdub TLS tööandja algatusel töösuhte ülesütlemisel majanduslike asjaolude või töötajaga, sh tema isiku või käitumisega, seotud mõjuva põhjuse tingimusega. Milline konkreetne majanduslike asjaolude või töötajaga seotud juhtum tingib töölepingu ülesütlemise, on lahtine ja vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist.<sup>55</sup>

TLS seletuskirja selgituste kohaselt on kõrgema üldistusega reguleeritud normid paindlikumad ja vastavalt olude muutumisele on neid kergem rakendada. Samuti võimaldab paindlikum regulatsioon väärtustele tuginevate otsustuste langetamist. See omakorda suurendab töölepingute osapoolte vastutust ja töövaidluste lahendajate (kohus, töövaidluskomisjon) rolli, sest paljud töösuhte lõppemist puudutavad põhimõttelised küsimused lahendatakse praktikaga.<sup>56</sup>

Samuti sätestab TLS piirangud töölepingu ülesütlemisele, nähes ette põhjuste loetelu, mis ei või olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks (TLS § 92), ning mõnede töötajatega teatud põhjustel töölepingu ülesütlemise keelu (TLS §-d 93).<sup>57</sup>

TLS § 92 lg 1 järgi ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et:

- töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust. Õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust on rasedal ja äsjasünnitanul naisel.
- töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi. Perekondlikud kohustused võivad seisneda nii laste kasvatamises kui ka vanemate eest hoolitsemises. Tööandja jaoks muutub oluliseks sellise perekondliku kohustuse täitmine, mis ei võimalda töötajal kokkulepitud tingimustel tööd teha. Eelkõige on selleks olukord, kus töötaja kasutab lapsehoolduspuhkust või teisi seadusega ettenähtud vanemapuhkuseid. Seadusandja loeb oluliseks perekondliku kohustuse täitmiseks ka seda, kui töötaja kasvatab alla kolmeaastast last.
- töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu. Töötaja on lühiajaliselt haige ja viibib töövõimetusel.
- töötaja esindab seaduses sätestatud alustel teisi töötajaid. Töötajate esindajaks on ametiühingu usaldusisik, töötajate usaldusisik, töökeskkonna volinik ja töökeskkonnanõukogu töötajate poolt nimetatud liige. Seadus on ette näinud töötajate esindajatele õiguse saada tööst vaba aega oma esindaja kohustuse täitmiseks koos keskmise töötasu säilimisega.

---

<sup>55</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 76.

<sup>56</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 70.

<sup>57</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 102.

- täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga.<sup>58</sup> Tööandja on küll kohustatud teavitama töötajaid osalise tööajaga või täistööajaga töötamise võimalustest, kuid tööandja ei saa kohustada töötajaid muutma kokkulepitud tööaega.
- töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.<sup>59</sup>

TsÜS § 87 järgi on seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing tühine. Seega ka seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev ülesütlemisavaldus on tühine.<sup>60</sup>

Saksamaal on tööandja ühepoolne töösuhte lõpetamise võimalus väga rangelt piiratud ülesütlemiskaitse seadusega (*Kündigungsschutzgesetz*, edaspidi KSchG). Alates 2004. a on KSchG kohaldatav kõikides ettevõtetes, kus on rohkem kui kümme töötajat.<sup>61</sup> Töötajad on seadusega kaitstud peale kuuekuulist ooteaega (mida ei tohi segi ajada katseajaga). See tähendab, et töölepingu ülesütlemine on kehtiv ainult juhul, kui ülesütlemiseks on olemas üks kolmest põhjusest, mis on toodud KSchG § 1 lg-s 2: käitumisega seotud, töötaja isikuga seotud ja ettevõttest tulenevad põhjused.<sup>62</sup> Ülesütlemiskaitse ei tulene mitte ainult ülesütlemiskaitse seadusest, vaid lisaks on olemas rida eriseadusi, mille kohaselt kaitstakse töötajat töölepingu ülesütlemise eest, ning sätteid, mis reguleerivad tahteavalduse tühisust üldiselt.<sup>63</sup> Seega on Saksamaal töötajate kaitse reguleeritud mitme erineva seadusega. Eestis küll puudub töötajale eraldi ülesütlemiskaitse seadus, kuid sarnaselt Saksamaa regulatsioonile saab ka Eestis töötaja oma õigusi maksma panna kas TLS-is (eriseaduses) toodud alustel või TLS-i vastava sätte puudumise korral tuginedes VÕS-is ja TsÜS-is (TLS-i suhtes üldseadustes) sätestatule.

Sarnaselt Eesti õigusele on ka Soomes olemas põhiseaduslik kaitse õigusvastase ülesütlemise eest ning see tuleneb põhiseaduslikust printsiibist õigus vabalt valida elukutse.<sup>64</sup> Soome

<sup>58</sup> Selle põhjuse sätestamine seaduses tuleneb Euroopa Nõukogu direktiivi 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta klauslist 5.2, mille kohaselt töötaja keeldumine üleminekust täistööajaga töölt osalisele tööajale või vastupidi ei tohiks iseenesest olla mõjuv põhjus töösuhte lõpetamiseks. – Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 73.

<sup>59</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 75-76.

<sup>60</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 102.

<sup>61</sup> Elke, J. J. Emerald Article: Do firms obey the law when they fire workers? Social criteria and severance payments in Germany. - International Journal of Manpower 2009/30, No 7, p 675.

<sup>62</sup> S. Lingemann, R. von Steinau-Steinrück, A. Mengel. Employment and Labor Law in Germany. München: Beck 2003, p 28.

<sup>63</sup> Nt Saksa tsiviilseadustiku § 242, § 138 ja § 613a lg 4. - G. Tavits. Töösuhte lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel. Saksa tööseadused ja töökohtupraktika. - Juridica 2002/1, lk 43.

<sup>64</sup> Eesti Vabariigi Põhiseaduse (edaspidi PS) §-s 29 lg 1 on sätestatud üks fundamentaalsemaid põhiõigusi: inimese õigus valida endale vabalt tegevusala ja elukutse, et olla majanduslikult aktiivne. Tegemist on vaba eneseteostuse (PS § 19) ühe olulise väljendusvormiga. Ühtlasi on majanduselus aktiivne osalemine täiskasvanud inimese ja tema pere toimetuleku ning inimväärse äraelamise tagatis. – Ü. Madise jt (toim) (viide 30), § 29, lk



põhiseaduse (*Suomen perustuslaki*) § 18 kohaselt kedagi ei tohi töölt vallandada seaduses toodud põhjusega.<sup>65</sup>

#### 1.4. Seaduse nõuetele mittevastav ülesütlemine

Võimalike töövaidluste ennetamiseks peavad nii töötaja kui tööandja teadma, kuidas lõpetada töölepingut seaduslikult. Eelkõige on aga töölepingu ülesütlemise protseduuri tundmine oluline töötajale, kuna töötajal võib ülesütlemine jääda seaduse mittetundmise tõttu vaidlustamata, kuigi tööandjapoolses ülesütlemisavalduses esinevad vormilised vead.

Töölepingu ülesütlemise kord sisaldab endas menetlusreegleid ehk käitumisjuhiseid, kuidas seaduslikult töölepingut lõpetada. Ülesütlemise korda reguleerivad TLS-i §-d 95-103, kuid ka VÕS-i ja TsÜS-i sätteid.<sup>66</sup>

Võlaõiguses reguleerib lepingu ülesütlemise korda VÕS § 195, mille kohaselt lepingupool ütleb lepingu üles ülesütlemisavalduse tegemisega teisele lepingupoolele. TLS täpsustab ülesütlemisavalduse tegemise korda. TLS § 95 lg 1 kohaselt saab töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega.<sup>67</sup> Töölepingu ülesütlemine peab olema tingimusteta, kategooriline ja tehtud kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.<sup>68</sup> Vorminõudeid rikkuv või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.

Sarnaselt Eesti õigusele peab ka Leedu ja Soome tööseadusandluse kohaselt olema ülesütlemisavaldus tehtud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Tulenevalt Leedu töökoodeksist saab ülesütlemisavalduse edastada kas posti, faksi või e-kirja teel, eriti kui selliste sidevahendite kasutamine on tööandja praktikas tavaline.<sup>69</sup> Soomes tuleb töölepingu ülesütlemise teade anda töötajatele isiklikult. Kui see ei ole võimalik, võib ülesütlemise teate saata posti või e-posti teel (Soome töölepingu seaduse üheksanda peatüki § 4).<sup>70</sup> Töötaja soovi korral peab tööandja viivitamatult andma töötajale kirjaliku ülesütlemise teate, kus on märgitud ülesütlemise põhjused ja töölepingu lõpetamise kuupäev.<sup>71</sup>

---

371; S. Hardy, M. Butler. European Employment Laws: a comparative guide (second edition). Spiramus Press Ltd, 2011, p 80.

<sup>65</sup> Soome Põhiseadus (*Suomen perustuslaki*) 11.6.1999/731. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>, 04.03.2013.

<sup>66</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 82.

<sup>67</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 82.

<sup>68</sup> Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009, lk 163.

<sup>69</sup> T. Bagdanskis, J. Usonis (viide 47), lk 217.

<sup>70</sup> Soome töölepingu seadus. – Employment Contracts Act. 26. jaanuar 2001. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>, 18.02.2013.

<sup>71</sup> A. J. Suviranta. Labour Law in Finland. Kluwer Law International. Kauppakaari Oyi, Helsinki 2000, p 108.

Teisiti on reguleeritud olukord aga näiteks Saksamaal. Saksa tsiviilseadustiku (*Bürgerliches Gesetzbuch*, edaspidi BGB)<sup>72</sup> § 623 kohaselt on ülesütlemise avalduse kehtivuse eelduseks avalduse kirjalik vorm. Ülesütlemisavaldus, millel on vormilised vead, on tühine ja ei kuulu hiljem parandamisele (BGB § 125 lg 1). Kohustuslik kirjaliku vormi nõue tähendab, et töölepingu ülesütlemine peab olema kirjalikul dokumendil, allkirjastatud omakäeliselt ülesütlemisavalduse esitaja poolt ja sisaldama allkirjastaja täisnime.<sup>73</sup> Elektrooniliselt edastatud ülesütlemisavaldus ei ole lubatud (BGB § 623). Autori arvates on Saksamaa kirjaliku vormi nõue liiga range. Samas TLS-is sätestatud kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm on tänapäevasem ja paindlikum.

Töölepingut üles öelda sooviv pool annab ülesütlemisavalduse ehk TsÜS-i mõistes tahteavalduse üle teisele lepingupoolele.<sup>74</sup> Tegemist on kujundusõigusega, mille puhul ei ole vajalik saada teise poole heakskiitu, vaid lepingu lõppemine leiab aset ühe poole tahteavaldusega. Kui on täidetud ülesütlemise formaalsed ja materiaalsed eeldused (ülesütlemisavaldus on vormistatud ja üle antud seaduse nõuete kohaselt ning on olemas seadusest tulenev alus lepingu ülesütlemiseks), ei saa teine pool suhte muutmist takistada ning leping lõppeb ülesütlemisega.<sup>75</sup>

Seadus sätestab ülesütlemisavalduse vorminõudeks kirjalikku taasesitamist võimaldava vormi. TsÜS § 79 kohaselt on selleks tehing, mis on tehtud püsivat kirjalikku taasesitamist võimaldaval viisil ja sisaldab tehingu teinud isikute nimesid, kuid ei pea olema omakäeliselt allkirjastatud. Seega võib ülesütlemisavaldus olla tehtud näiteks e-kirja teel, selles peab olema avalduse tegija nimi/nimetus ja isiku nimi/nimetus, kellele on avaldus suunatud.<sup>76</sup> Kuigi enne praeguse TLS-i kehtima hakkamist hirmutati, et tööandja võib vallandada töötaja SMS-i teel, on praktikas jäänud levinuks siiski kirjaliku (allkirjastatud) avalduse andmine teisele poolele. Vaidluste vältimise huvides on see kindlasti tervitatav praktika.<sup>77</sup>

Vorminõuet rikkudes tehtud ülesütlemisavaldus on tühine ehk suuline teade töölepingu lõpetamise kohta ei too kaasa mingeid õiguslikke tagajärgi, isegi kui pool suudab tõendada sellise avalduse tegemist.<sup>78</sup> Teisest küljest on tööandjal võimalik töölepingu ülesütlemisel tehtud vormilist puudust parandada. Näiteks võib tööandja oma veast aru saades esitada

<sup>72</sup> Saksa tsiviilseadustik. – Bürgerliches Gesetzbuch. 18. august 1896. Arvutivõrgus: [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgb/](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/), 05.05.2013.

<sup>73</sup> S. Lingemann, R. von Steinau-Steinrück, A. Mengel (viide 62), lk 25.

<sup>74</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 82.

<sup>75</sup> Korrektseid töösuhteid 2010. Personalitöötaja käsiraamat. Tallinn 2010, lk 242.

<sup>76</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 83.

<sup>77</sup> T. Hiob. Kuidas vormistada töölepingu lõpetamist? Raamatupidamise praktik 2011/56, lk 29.

<sup>78</sup> T. Hiob (peatoim) jt. Töösuhete käsiraamat. Äripäeva Kirjastus, Lepik & Luhaäär LAWIN. Tln, 2009, ptk 9.1.4.1, lk 1.

töötajale uue töölepingu ülesütlemisavalduse, milles on järgitud nii sisu- kui ka vorminõudeid. Samas peab tööandja arvestama, et tulenevalt TsÜS §-st 72 ei loeta tahteavaldust tehtuks, kui enne tahteavaldust või sellega ühel ajal jõuab tahteavalduse saajani tahteavaldust tagasivõttev tahteavaldus. Seega, kui töötajale edastati töölepingu ülesütlemisavaldus posti teel, võib tööandja saata uue kiirema teate, millega ta võtab ülesütlemisavalduse tagasi. Kui aga töötaja on esialgse ülesütlemisavalduse kätte saanud, siis ei saa tööandja seda enam tagasi võtta, kui töötaja ei ole sellega nõus.<sup>79</sup>

Nagu eespool märgitud, on praktikas levinud, et nii tööandja kui ka töötaja esitavad ülesütlemisavalduse kirjalikult, kuna varemkehtinud seadus nõudis kirjalikku vormi. Ülesütlemisavalduse kirjalik vorminõue on kirjutatud sisse ka paljude äriühingute töökorralduse reeglitesse, mis oma olemuselt on tüüptingimused.<sup>80</sup> Siinkohal tuleb rõhutada, et kirjaliku vorminõude sätestamine töökorralduse reeglites on tühine ehk tööandja ei saa nõuda töötajalt ülesütlemisavalduse esitamist ainult kirjalikus vormis. Kui töötaja soovib, võib ta töölepingu ülesütlemisavalduse esitada ka nt e-kirja teel ehk kirjalikult taasesitavas vormis. Kuna seadus lubab ülesütlemisavalduse esitada kirjalikult taasesitavas vormis, peab tööandja viidatud e-kirja aktsepteerima ega saa oma töökorralduse reeglitele viidates nõuda, et töötaja esitaks uue avalduse kirjalikus vormis. See ei välista ega keela aga ülesütlemisavalduse esitamist kirjalikus vormis, kui pooled ülesütlemisavalduse esitamiseks sellise vormi ise valivad.<sup>81</sup>

Vastavalt EV TLS §-le 73 pidi tööandja tegema töölepingu lõpetamise kohta lepingusse kande, milles tuli näidata töölepingu lõpetamise aluse formuleering koos viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile, samuti töölepingu lõpetamise päev ning töötajale või tööandjale makstav hüvitis ja summad, mis lepingu järgi tagastatakse. Kuigi nimetatud nõue enam ei kehti, on paljud tööandjad harjunud niisuguseid kandeid vormistama. Sageli teenib see praktilisi vajadusi – et lepingu lõppemise fakt oleks selge ning töötaja oleks teadlik nii töölepingu lõppemisest kui ka lõppemise ajast. Tihti vajatakse kannet ka personali- ja raamatupidamisosakondadele toimingute tegemiseks. Sisemise asjaajamise mõttes võib mõistagi selliseid kandeid vormistada ning neil on praktiline roll. Tasub arvestada, et kuna

---

<sup>79</sup> Sarnaselt oli sätestatud ka EV TLS § 72 lg-s 2, mille kohaselt võis töölepingu lõpetamiseks esitatud kirjalikust teatisest loobuda vaid teise poole nõusolekul.

<sup>80</sup> Riigikohus tegi 23. mail 2011 otsuse nr 3-2-1-39-11, milles selgitas võlaõigusseaduses olevat tüüptingimuste regulatsiooni kohaldatavust töölepingutele. Riigikohus leidis, et ka tööleping on tarbijaleping ja seega tuleb töötajat kaitsta kui tarbijat. Riigikohtu lahendi järgi konkreetsetes vaidlustes töölepingus kokku lepitud tingimus konkurentsikeelu rikkumise korral tasuda leppetrahvi oli tüüptingimus, mis võlaõigusseaduse järgi on tühine.

<sup>81</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 83.

seadus ei näe ette töölepingusse lõpetamise kohta kannete tegemist, võib töötaja keelduda kande allkirjastamisest ning seda temalt nõuda ei saa.<sup>82</sup>

Töölepingu ülesütlemisavaldus ei või olla tingimuslik. TsÜS § 102 lg 3 järgi seab tingimuslik ülesütlemisavaldus lepingu lõppemise sõltuvusse asjaolust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või mitte.<sup>83</sup> Tingimuslik ülesütlemine on töötaja jaoks ebamäärane ja sellest tulenevalt kahjulik. Ebamäärasuse kahjulikkus ilmneb eelkõige selles, et töötajal või tööandjal pole võimalik oma edasisi plaane teha.<sup>84</sup> Seega lepingu lõpetamise tahet peab väljendama tingimusteta, sõltumata sellest, kumb töösuhte pool lepingut lõpetada soovib – selle nõude rikkumine toob automaatselt kaasa ülesütlemisavalduse tühisuse.<sup>85</sup>

Ringkonnakohus on väljendanud seisukohta, et teise töö pakkumine ülesütlemisavalduses ei muuda seda tingimuslikuks. Nimetatud kohtukaasuses leidis kohus, et tegemist ei ole tingimusliku tahteavaldusega, vaid tahteavaldus on seotud teisele poolele võimaluse andmisega ja sellega ei rikuta adressaadi huve ega töölepingu erakorralise ülesütlemise piirangute kaitse eesmärki.<sup>86</sup>

Praktikas on esinenud olukordi, kus tööandja ütleb töölepingu üles tagantjärele või ei ole ülesütlemisavaldust esitanud ja töötaja saab sellest hiljem teada kolmanda isiku kaudu või tööandja loeb töölepingu lõppenuks n-ö vaikivalt, ilma et kumbki pool oleks ülesütlemisavaldust teinud. Riigikohus on väljendanud seisukohta, et töötajale tehtud avaldus, millest nähtub ainult see, et tööandja on töölepingu juba lõpetanud, ei saa olla töölepingu ülesütlemise avalduseks. Kassatsioonikohus selgitas, et töölepingu ülesütlemise avaldusest peab nähtuma lepingut üles öelda sooviva poole tahe vabastada pooled lepinguliste kohustuste edasisest täitmisest. Samuti rõhutati, et töölepingu ülesütlemiseks tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldus, tööleping ei saa lõppeda kaudse tahteavalduse, vaikimise või tegevusetusega.<sup>87</sup> Lisaks on Riigikohus mitmes lahendis selgitanud, et töölepingut on võimalik üles öelda ainult edasiulatuvalt, tagasiulatuvalt ülesütlemine on TLS § 104 lg 1 järgi tühine.<sup>88</sup>

---

<sup>82</sup> T. Hiob (viide 77), lk 29.

<sup>83</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 83.

<sup>84</sup> Korrektset töösuhteid 2010 (viide 75), lk 242-243.

<sup>85</sup> T. Hiob (viide 77), lk 29.

<sup>86</sup> TrtRnKo 16.03.2011, 2-09-57833.

<sup>87</sup> R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus (RAKE). Tartu 2013, lk 45-46; RKTko 3-2-1-117-11 (Kaspar Kaljuste hagi TJ Ehitus OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõppenuks lugemiseks, saamata jäänud töötasu ja hüvitiste saamiseks ning kahju hüvitamiseks).

<sup>88</sup> RKTko 3-2-1-117-11 p 17 ja RKTko 3-2-1-176-12 p 11.

Ülesütlemisavaldus lõpetab töölepingu automaatselt, st täiendavaid dokumente vormistama ei pea. Lepingu lõppemise avalduse kehtivuse eelduseks on aga selle jõudmine teise lepingupooleni (TsÜS § 69 lg 2). Tahteavaldus on kätte saadud, kui see on tahteavalduse saajale isiklikult teatavaks tehtud. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus leotakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda.<sup>89</sup> Kui avaldus ei vasta formaalsetele tingimustele, mh kui ei ole edastatud korrektset ülesütlemise avaldust ettenähtud aja jooksul, ei saa ülesütlemist lugeda toimunuks, kuna selle eeldused ei ole täidetud.<sup>90</sup>

Töölepingu ülesütlemisavaldus, kui tahteavaldus, muutub kehtivaks hetkest, mil see on teisele töölepingupoolele kätte antud. Seega on töölepingu ülesütlemise juures kõige olulisem oma tahteavalduse teisele poolele üleandmine. Tõendamaks hilisema vaidluse korral ülesütlemisavalduse kätteandmist, on mõistlik võtta ülesütlemisavalduse teise poole kinnitus selle kättesaamise kohta. E-kirja teel saadetud ülesütlemisavalduse kättesaamist võib kinnitada ka lugemisraport, kuigi see ei ole nii õiguskindel.<sup>91</sup>

Tööseadusandluse kohaselt lasub töölepingu ülesütlemise teate kättetoimetamise fakti tõendamiskoormis ülesütlemise avalduse esitajal. Praktikas võib ette tulla olukordi, kus tööandja on töötajale ülesütlemisavalduse edastanud, kuid töötaja ei ole vastavat avaldust kätte saanud. Siinkohal on oluline välja tuua, millisel juhul on Riigikohus lugenud teate edastatuks.

Riigikohus on selgitanud, et TsÜS § 69 lg 2 järgi ei pea tahteavalduse jõustumiseks olema tahteavalduse saaja igal juhul tahteavalduse tegelikult kätte saanud ega selle sisust teadlik. Tahteavaldus tuleb lugeda kättesaaduks hetkest, mil tahteavalduse saajaga sarnasel isikul on tavapärasel asjaoludel võimalus tahteavaldusest teada saada.<sup>92</sup> Teisisõnu loetakse seaduse kohaselt piisavaks, kui tööandja on edastanud teate töölepingu lõpetamisest töötaja elu- või asukohta (nt postkasti või töötaja elukoha juures paiknevasse postiasutusse) ning töötajal on võimalus see teade postkastist või postiasutusest kätte saada.<sup>93</sup>

Lisaks on Riigikohus väljendanud seisukohta, et kui töölepingu lõpetamist pole võimalik töötajale teatavaks teha töökohas, tuleb tööandja kohustus teatada töötajale töölepingu

<sup>89</sup> Korrektset töösuhted 2010 (viide 75), lk 242.

<sup>90</sup> V. Kõve. VÕS § 195/9.6. - P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2006.

<sup>91</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 84.

<sup>92</sup> RKTko 3-2-1-156-05 (Kersti Skovgaardi hagi AS-i SEB Ühispanga Elukindlustus vastu 76 759 krooni 2 sendi saamiseks).

<sup>93</sup> G. Kilusk, K. Liss. Kuidas edastada töötajale töölepingu ülesütlemise teade? Raamatupidamisuudised 2012/4, lk 44.

lõpetamisest lugeda täidetuks, kui vastav teade on tähitud kirjaga saadetud töötaja poolt tööandjale teatatud viibimiskohta. Sellega on tööandja täitnud oma teatamiskohustuse ja teinud nõutava, et realiseeruks töötaja õigus saada teada töölepingu lõpetamisest.<sup>94</sup> Kirjeldatud seisukohaga andis Riigikohus sisuliselt mõista, et tööandjale elukoha aadressi teatamisega või aadressi muudatusest teatamata jätmisega võtab tööandja endale teadete kättesaamise riski. Juhul kui töötaja ei teavita tööandjat oma elukoha aadressi muudatusest, ei saa töötaja hiljem väita, et tal ei olnud võimalik teatega tutvuda, sest see edastati valele aadressile.<sup>95</sup>

Hiljem on Riigikohus analoogset olukorda analüüsides jõudnud vastupidisele järeldusele. Nii on Riigikohus järeldanud, et kuna teade tähitud kirja kohta ei sisalda teavet saabunud kirja sisu kohta, siis puudus saajal mõistlik võimalus tahteavalduse sisuga tutvuda ja seega ei saa pidada tahteavaldust kättesaaduks.<sup>96</sup>

TsÜS § 70 sätestab ka tahteavalduse kättetoimetamise korra juhul, kui teine pool on rikkunud lepingut. Vastavalt sellele regulatsioonile loetakse töölepingu rikkumise korral ülesütlemisavaldus, mille edastamisel esineb viivitus või mis läheb edastamisel kaotsi, kättesaaduks ajal, mil see tavaliste asjaolude korral oleks kätte saadud, kui tööandja tõendab, et ta on ülesütlemisavalduse teinud ja valinud selle kättetoimetamiseks mõistliku viisi.<sup>97</sup>

TLS § 95 lg 2 kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Seadus ei sätesta otseselt, et põhjendus peab olema esitatud ülesütlemisavalduses. Mõistlik on aga esitada ülesütlemisavaldus juba koos põhjendusega. Ülesütlemise põhjendus annab teisele poolele võimaluse hinnata, kas ülesütlemine on toimunud kooskõlas seadusega ja kas ülesütlemise vaidlustamiseks on alust.<sup>98</sup>

TLS § 95 lg 3 kohaselt ei mõjuta põhjenduse esitamata jätmine ülesütlemise kehtivust, kuid põhjenduse esitamata jätnud pool peab hüvitama teisele poolele selle tõttu tekkinud kahju. Seadusandja on siin silmas pidanud olukorda, kus põhjenduse puudumise tõttu jäi ülesütlemine vaidlustamata ja hiljem lepingu pool leiab, et põhjenduse olemasolu korral oleks

---

<sup>94</sup> RKTko 3-2-1-68-99 (Pärnu Linnavalitsuse kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 1. veebruari 1999. a otsuse Riina Ranna hagi Pärnu Linnavalitsuse vastu 9300 krooni saamiseks).

<sup>95</sup> G. Kilusk, K. Liss (viide 93), lk 44-45.

<sup>96</sup> RKTko 3-2-1-8-09, p 11 (Veera Jeliferevskaja ja Petr Eliferevski hagi kohtutäitur Arvi Pingi ja A/S-i Danske Bank Eesti filiaal (endine ärinimi AS Sampo Pank) vastu kahju hüvitamiseks).

<sup>97</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 85.

<sup>98</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 85.

ülesütlemise vaidlustamine olnud edukas. Sellisel juhul saab ta nõuda tekkinud kahju hüvitamist.<sup>99</sup>

Praktikas võib ette tulla juhtumeid, kus töötaja vaidlustab töövaidlusorganis töölepingu ülesütlemise, kuid poleks seda teinud, kui oleks teadnud ülesütlemise põhjendusi. Selleks, et vältida asjatuid töövaidlusi ja olukordi, kus põhjenduse puudumise tõttu on lepingu poolel õigus nõuda kahju hüvitamist on oluline, et ülesütlemisavalduses oleksid põhjendused iga kord välja toodud.

Vaatamata sellele, et põhjenduse näitamata jätmine avalduses ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, peab avalduse esitaja töövaidluse käigus tõendama, et tal olid mõjuvad põhjused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks juhul, kui teine pool vaidlustab ülesütlemise seetõttu, et ülesütlemiseks puudus põhjus.<sup>100</sup>

Ringkonnakohus on tsiviilasjas nr 2-10-17728 tehtud otsuses väljendanud seisukohta, et töölepingu ülesütlemise õiguspärasuse hindamisel võib arvestada ka asjaolusid, millele ei ole ülesütlemisavalduses viidatud. Seega on tööandjal õigus põhjendada ülesütlemist ka muude asjaoludega, kui üksnes need, mis on ülesütlemisavalduses *expressis verbis* esile toodud.<sup>101</sup>

Samas on ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-48119 jõudnud järeldusele, et ülesütlemisavaldus ei või sisaldada valesid aluseid või põhjendusi töölepingu ülesütlemiseks. Järelikult puudub antud küsimuses ühtne arusaam, kas TLS § 95 lg 3 võimaldab jätta ülesütlemisavalduse põhjendamata ja esitada ülesütlemise põhjendused alles töövaidluse lahendamisel või saab töövaidlusorgan kontrollida üksnes ülesütlemisavalduses esitatud põhjenduste õigsust.<sup>102</sup> Käesoleva töö autori arvates peaks töövaidlusorgan kontrollima eelkõige ülesütlemisavalduses toodud põhjendusi. Vastasel korral võib juhtuda, et tööandja toob töövaidlusorganis hoopis teised põhjendused, miks ta töötajaga töölepingu üles ütles.

## **1.5. Ülesütlemise tühisuse erijuhud**

### **1.5.1. Ülesütlemise tühisus rasedaga või väikelast kasvatava isikuga**

Rasedad või väikelast kasvatavad töötajad vajavad Euroopa sotsiaalharta ja Euroopa Nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ kohaselt erikaitset. Eesti tööõiguse vastavusse viimiseks

---

<sup>99</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 85.

<sup>100</sup> I. Küüts. Töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse saamisel peaks töölepingu pooled asuma kiirele tegutsemisele. Arvutivõrgus: [http://www.ti.ee/index.php?article\\_id=1693&page=349&action=article&](http://www.ti.ee/index.php?article_id=1693&page=349&action=article&), 22.01.2013.

<sup>101</sup> TlnRnKo 01.07.2011, 2-10-17728.

<sup>102</sup> R. Haljasmäe jt (viide 87), lk 46.

rahvusvaheliste nõuetega näeb TLS § 93 ette samuti täiendava kaitse rasedatele ja väikelast kasvatavatele töötajatele töölepingu ülesütlemisel.<sup>103</sup>

Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate kaitsest nende töökohal on Euroopa Kohus käsitlenud kohtuasjas *Viginie Pontin vs T-Comlux SA*.<sup>104</sup> Tööandja lõpetas töötajaga töölepingu olulise rikkumise tõttu põhjusel, et töötaja on puudunud töölt ilma mõjuva põhjuseta kolm päeva. Selle peale saatis töötaja tööandjale tähtsustatud kirja, milles teatas, et ta on rase. Kuna tööandja ei vastanud töötaja kirjale pöördus töötaja kohtu poole hagiavaldusega, milles palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus. Euroopa Kohus asus selles lahendis seisukohale, et töötajal, kelle tööleping on üles öeldud tema raseduse ajal, on väga raske 15-päevasest tähtajast kinni pidades leida aega pädeva õiguslase nõuande saamiseks ning vajaduse korral hagiavalduse koostamiseks ja esitamiseks. Nimetatud kohtuasjas luges kohus töölepingu ülesütlemise tühiseks.

Euroopa sotsiaalharta artikli 8 lg 2 järgi selleks, et rakendada tulemuslikult töötavate naiste õigust emaduse kaitsele, kohustuvad lepingupooled tunnistama ebaseaduslikuks, kui tööandja teatab naistöötajale töölepingu lõpetamisest pärast tööandjale rasedusest teatamist ning enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, või selle, et tööandja teatab naistöötajale töösuhte lõpetamisest, kui etteteatamistähtaeg lõpeb nimetatud ajavahemiku kestel. Seda sätet ei tõlgendata absoluutse keeluna. Lisaks on välja toodud juhud, millal võib teha erandeid: a) kui töötava naise süüline käitumine õigustab töösuhte lõpetamist; b) kui ettevõtte lõpetab tegevuse; c) kui töölepingus ette nähtud töötamise aeg on lõppenud.

ILO Emaduse kaitse konventsiooni<sup>105</sup> (C183) 2000 artikli 8 punkt 1 kohaselt on ebaseaduslik lõpetada tööleping raseda naisega või lapsehoolduspuhkusel viibiva naisega. Töölepingu ülesütlemise korral raseda töötajaga peab tööandja tõendama, et ülesütlemine ei olnud seotud töötaja rasedusega.

Eelnevalt Euroopa sotsiaalharta ja ILO Emaduse kaitse konventsioonis väljatoodud põhimõtted on väljendatud ka TLS §-is 93 lg 1, mille kohaselt tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja

<sup>103</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 77.

<sup>104</sup> EKo, 29.10.2009, C-63/08, *Viginie Pontin vs T-Comlux SA*.

<sup>105</sup> Eesti ei ole seda konventsiooni ratifitseerinud.



tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

Sarnaselt Eesti õigusele on ka Leedu töökoodeksis rasedatele naistele ja vanematele, kes kasvatavad alla kolmeaastast last, ette nähtud tugevam õiguslik kaitse vallandamise vastu. Leedu töökoodeksi artikkel 132 annab töötajale ülesütlemiskaitse kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni, keelates töölepingu lõpetamise, kui puudub töötaja süü. Töötajaid, kes kasvatavad kuni kolmeaastast last (lapsi), ei tohi vallandada ettevõtte ümberstruktureerimise tõttu või majanduslikel ja tehnoloogilistel põhjustel või sarnastel mõjuvatel põhjustel ning samuti ebapiisavate tööoskuste ja käitumise tõttu.<sup>106</sup> Tulenevalt Leedu töökoodeksi<sup>107</sup> artiklist 132 ja 136 võib töölepingu siiski lõpetada, kui tööandja tegevus lõpeb või tööandja surma korral.

Saksamaal on lubamatu üles öelda tööleping naisega, kes on rase ja esimesel neljal kuul peale sünnitamist, kui tööandja on ülesütlemise avalduse väljastamise hetkel teadlik rasedusest või sünnitamisest, või kui tööandja saab sellest teada kahe nädala jooksul alates ülesütlemisavalduse kättetoimetamisest (Saksa emaduse kaitse seaduse, *Mutterschutzgesetz* MuSchG, § 9). Kui naine ei teavita tööandjat rasedusest kahe nädala jooksul ülesütlemisavalduse kättesaamisest, kehtib ülesütlemiskaitse juhul, kui naine ei olnud teadlik rasedusest ja puudub tema süü ning ta teavitab sellest tööandjat viivitamatult. Erijuhtudel (nt ettevõtte tegevuse lõpetamine), on võimalik töölepingu ülesütlemine ka rasedate töötajatega. Sellisel juhul võib töötajate kaitse eest vastutav riigiasutus tööandja taotlusel teha ülesütlemise lubatavaks.<sup>108</sup>

Soomes on keelatud raseda naisega töölepingut üles öelda. Ülesütlemisavaldust ei tohi anda töötaja rasedus- ja sünnituspuhkuse ja lapsehoolduspuhkuse ajal ning töölepingut ei tohi üles öelda ajal, mil töötaja plaanib minna rasedus- ja sünnituspuhkusele ja lapsehoolduspuhkusele või juba viibib rasedus- ja sünnituspuhkusel või lapsehoolduspuhkusel, kui tööandja teab rasedusest või teab, et töötajal on plaanis minna rasedus- ja sünnituspuhkusele ja lapsehoolduspuhkusele. Ükskõik milline kokkulepe vähendada raseda töötaja kaitset on tühine. Sarnaselt Eesti õigusele võib töösuhte siiski lõpetada tööandja pankroti, surma või kohtu poolt määratud ettevõtte ümberkorraldamise tõttu.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> T. Bagdanskis, E. Fodorová. Termination of Employment Contracts in Lithuania and Slovakia. - Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe 2011/4, No 2, p 48.

<sup>107</sup> Töös on kasutatud Leedu töökoodeksi ingliskeelset tõlget, mis on kättesaadav veebilehelt [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=191770](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770) (viimati külastatud 31.03.2013).

<sup>108</sup> S. Lingemann, R. von Steinau-Steinrück, A. Mengel (viide 62), lk 28.

<sup>109</sup> A. J. Suviranta (viide 71), lk 117.

Lähtuvalt eeltoodust võib öelda, et nii Eestis, Leedus, Saksamaal kui ka Soomes on seadusandluse poolt tagatud rasedale ja väikest last kasvatavale töötajale täiendav kaitse töölepingu ülesütlemisel. Sarnaselt Eesti tööõiguse regulatsioonile võib töösuhte Leedus, Saksamaal ja Soomes siiski lõpetada eelkõige tööandja tegevuse lõpetamisel.

Tartu Ringkonnakohus on oma 13. mai 2011 otsuses nr 2-10-21374 selgitanud, et TLS § 93 lg 1 eesmärgiks on kaitsta lapsehoolduspuhkust kasutava isiku õigusi koondamise tõttu töölepingu ülesütlemise vastu ning töötaja poolt järelepärimise tegemine tööle naasmise võimaluste kohta enne lapsehoolduspuhkuse lõppemist ei tõenda seda, et töötaja soovis tööandja poolt viidatud konkreetsel kuupäeval lapsehoolduspuhkust lõpetada. Seega on TLS § 93 lg 1 erisätteks TLS § 89 lg 1 suhtes ning TLS § 93 lg 1 rikkumise tõttu on tööandja poolt töölepingu ülesütlemine tühine TLS § 104 lg 1 alusel. Kuna töölepingu lõpetamine on tühine seaduses sätestatud keelu tõttu (TLS § 93 lg 1), siis ei ole iseseisvat tähendust asjaoludel, kas tööandjal esines koondamissituatsioon või mitte. Järelikult, kui töötaja viibib lapsehoolduspuhkusel ja peab tööandjaga läbirääkimisi tööle naasmiseks, ei või tööandja isikut koondada isegi kui esineb koondamise situatsioon.

Töölepingu ülesütlemise tühisust lapsehoolduspuhkusel viibiva töötajaga on Tartu Ringkonnakohus analüüsinud ka oma 25. mai 2012 otsuses nr 2-11-15824. Nimetatud otsuses nõustus ringkonnakohus maakohtuga, et käesoleval juhul ei esinenud koondamise situatsiooni, st tööandja tegevus ei olnud lõppenud, kuna ühe kaupluse sulgemine ei ole käsitletav tööandja tegevuse lõppemisena. Seega ei olnud töölepingu erakorralise ülesütlemise eeldused täidetud ning töölepingu erakorraline ülesütlemine oli TLS § 104 lg 1 järgi tühine. Kohus selgitas, et TLS § 93 lg-s 1 sätestatud keeld öelda tööleping üles lapsehoolduspuhkust kasutava isikuga, on imperatiivne ning tähendust ei ole sellel, kuidas toimis tööandja teiste kaupluse töötajatega. Tähendust ei ole ka sellel, kas tööandja teadis või ei teadnud töötaja lapsehoolduspuhkuse kestusest ja töötaja soovist naasta tööle ning sellel, kas tööandjal oli pakkuda töötajale tööd või mitte.

Sisuline erinevus võrreldes varemkehtinud korraga seisneb selles, et täiendava kaitse all on ainult isik, kes kasutab lapsehoolduspuhkust, mitte isik, kellel on õigus lapsehoolduspuhkusele. Seega on tagatud kaitse vaid sellele vanemale, kes on lapsega kodus lapsehoolduspuhkusel. Kui vanem katkestab lapsehoolduspuhkuse ja naaseb tööle, kaotab ta

seadusega ettenähtud ülesütlemiskaitse koondamise korral. Küll on aga alla kolmeaastase lapse vanemal koondamise korral tööle jäämise eelisõigus (TLS § 89 lg 5).<sup>110</sup>

Praktikas on kerkinud küsimus lapsehoolduspuhkuse õigusega töötaja koondamiskaitse seosest ülesütlemisavalduse kätteandmise ja töölepingu lõppemise ajaga. Näiteks töötaja katkestab lapsehoolduspuhkuse ja tuleb tööle. Tööandja annab talle üle töölepingu ülesütlemisavalduse koondamise tõttu etteteatamistähtaega järgides. Töötaja teatab pärast ülesütlemisavalduse saamist, et soovib minna tagasi lapsehoolduspuhkusele. Kas töötaja töölepingu ülesütlemine muutub tühiseks, kuna ülesütlemisavalduses näidatud töölepingu lõppemise päeval on ta taas lapsehoolduspuhkusel?<sup>111</sup>

Sotsiaalministeeriumi selgituste kohaselt tähendab TLS § 93 ülesütlemise keeld nii ülesütlemisavalduse andmise keeldu kui ka lepingu lõppemise keeldu. Töösuhte ülesütlemise mõistet direktiivis 92/85/EMÜ selgitab Euroopa Kohus oma lahendis C-460/06<sup>112</sup>. Kohtuotsusest lähtuvalt ei saa liikmesriigid direktiivist tulenevat ülesütlemise mõistet oma õigusega muuta, mistõttu peab ülesütlemine direktiivi tähenduses olema liikmesriikides üheselt tõlgendatav. Lahend välistab seega olukorra, kus liikmesriik saab oma õigusnormidega vähendada direktiivist tuleneva kaitse ulatust ja regulatsiooni efektiivsust. Kohtu lahendist lähtuvalt hõlmab töölepingu ülesütlemise keeld lisaks töösuhte lõppemise keelule ka keeldu teha ettevalmistavaid samme töölepingu lõppemiseks, sealhulgas asendaja otsimine ja leidmine. Ülesütlemine direktiivi 92/85/EMÜ artikli 10 tähenduses on seega märksa laiem kui töösuhte lõppemine. Viidatud kohtulahend puudutab küll üksnes direktiivi 92/85/EMÜ, kuid on analoogiana kohaldatav ka ülesütlemise keelu muudele juhtudele TLS § 93 tähenduses. TLS § 93 võtab üle nimetatud direktiividest tulenevad kohustused ning arvestab ka Euroopa Kohtu viidatud lahendiga.<sup>113</sup>

Autor nõustub eelneva Euroopa Kohtu seisukohaga, et kui tegemist on töötajaga, kellele kohaldub TLS § 93 lg-s 1 nimetatud ülesütlemiskaitse, siis ei tohiks tööandjal olla õigus sellise töötajaga töölepingut üles öelda ega ka sellest talle teada anda. Teisest küljest ei ole arvestatud tööandja huvidega, kuna tööandjal puudub sellisel juhul võimalus töötajale töölepingu ülesütlemisest teada anda, vaatamata sellele, et tööandjal ei ole enam reaalset võimalik töötajale tööd pakkuda. Tagajärjeks on olukord, kus töölepingu lõpetamine võib

<sup>110</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 78.

<sup>111</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 78.

<sup>112</sup> EKo 11.10.2007, C-460/06, *Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*.

<sup>113</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 84.

pikaks ajaks edasi lükkuda ja osutada tööandjale kulukaks. Samas pakub eelnevalt väljatoodud seisukoht töötajale suuremat kaitset ülesütlemise vastu.

Lisaks sai eelnevalt välja toodud, et ülesütlemisavaldus ei saa olla tingimuslik.<sup>114</sup> Seega ei saa tööandja anda töötajale ülesütlemisavaldust, mille kohaselt töötajaga lõpetatakse tööleping tingimusel, et töötaja ei viibi töölepingu lõppemise päeval lapsehoolduspuhkusel.

TLS § 93 lg 2 kohaselt ei või tööandja töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu. Taolise regulatsiooni eesmärgiks on aktsepteerida lapse kandmisest ja lapse esimestel kuudel kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib väljenduda ema tervises seisundi halvenemises ning mõjutada seeläbi ka töötaja töövõimet.<sup>115</sup>

Praktikas võib probleemiks olla asjaolu, et tööandjad ei ole sageli teadlikud töötaja rasedusest ja ütlevad töölepingu üles nagu tavalise töötajaga. Hiljem selgub, et töötaja oli rase ja pöördub töövaidlusorgani poole, kus ülesütlemine võidakse tunnistada tühiseks. Selleks, et vältida asjatuid töövaidlusi on kehtiv TLS sätestanud selles küsimuses konkreetse regulatsiooni.

TLS § 93 lg 3 kohaselt rasedale ja naisele, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, kohaldub TLS §-s 93 lg 1 ja 2 ettenähtud ülesütlemiskaitse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavaldusele kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arstitõendi.<sup>116</sup>

Seega kui töötaja ei ole tööandjat enne ülesütlemisavalduse kättesaamist oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest teavitanud, on tal tulenevalt TLS § 93 lg-st 3 õigus seda teha 14 kalendripäeva jooksul peale ülesütlemisavalduse kättesaamist. Tööandja võib sellisel juhul ülesütlemisavalduse tagasi võtta. Autori arvates võib rasedusest teatamist käsitleda töötaja tahteavaldusena töösuhte jätkamiseks, kui töötaja ei ole väljendanud teistsugust tahet, näiteks et ta nõustub ülesütlemisega ning ei soovi töösuhte jätkumist. Kui tööandja ülesütlemisavaldust tagasi ei võta, on selline ülesütlemisavaldus algusest peale tühine, kuna töötaja rasedusest teada saamine tööandja poolt TLS-is toodud tähtaja jooksul tähendab ühtlasi ka seda, et töötajale kohaldub TLS §-s 93 lg 1 ja 2 toodud ülesütlemiskaitse. TsÜS § 84 lg 1 kohaselt ei ole tühisel tehingul algusest peale õiguslikke tagajärgi. Seega ka tühisel ülesütlemisavaldusel ei ole algusest peale õiguslikke tagajärgi.

---

<sup>114</sup> Käesoleva töö punktis 1.4.

<sup>115</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 84.

<sup>116</sup> H. Siigur (viide 68), lk 161.

TLS § 104 lg 2 näeb ette täiendava keelu, mille kohaselt raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesütlemine on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud 14 kalendripäevast tähtaega.

Seadusandja ei ole selgitanud TLS-i seletuskirjas, mida on silmas peetud nende rasedast mitteolenevate põhjuste all, mille tõttu võib töölepingu ülesütlemise lugeda tühiseks ka juhul, kui naine ei ole 14 kalendripäeva jooksul tööandjat oma rasedusest teavitanud. Kuna tegu on TLS § 93 lg 3 suhtes erinormiga, siis üldjuhul tuleb kohaldamisele ikkagi nõue, et naine peab vähemalt 14 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest tööandjat oma rasedusest teavitama. TLS § 104 lg-s 2 toodu eeldab väga erilisi põhjuseid ja selle sätte sisustamine jääb kohtu ülesandeks.<sup>117</sup> Karin Kirsipuu on oma magistritöös<sup>118</sup> väljendanud seisukohta, et naisest mitteolenevate põhjuste all võib mõelda põhjuseid, kus naine on haige või näiteks välisriigis puhkusel.

Teisest küljest aga TLS ei keela raseda, rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja ja lapsehoolduspuhkust kasutava isiku töölepingu ülesütlemist, kui töötaja on ise selle põhjustanud. Teisisõnu – kui rase varastab tööandja vara ja läheb pärast lapse sündi lapsehoolduspuhkusele, on tööandjal õigus tööleping töötaja isikust tuleneval põhjusel üles öelda ka raseduse või lapsehoolduspuhkuse ajal. Sellise töötaja kaitseks on tööandjale pandud siiski tavapärasest suurem süüteo tõendamise koormus ja probleemiks võib osutuda ülesütlemisavalduse kättetoimetamine. Teoreetiliselt on aga töölepingu ülesütlemine töötajast tingitud põhjusel teatud juhtudel võimalik ka raseduse ja lapsehoolduspuhkuse ajal.<sup>119</sup> Seega tööandjapoolset töölepingu ülesütlemist raseda või lapsehoolduspuhkust kasutava isikuga ei loeta tühiseks, kui tööandja tõendab töötaja süütegu ja toimetab töötajale kätte ülesütlemisavalduse.

TLS on samuti näinud pööratud tõendamiskohustuse sätestamisega ette täiendava kaitse töötajale, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last. TLS § 92 lg 2 kohaselt, kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud TLS § 92 lg 1 punktis 1 ja 2 nimetatud põhjustel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-is lubatud alusel. Näiteks ütleb tööandja töölepingu rasedaga üles töökohustuste rikkumise tõttu. Töötaja vaidlustab ülesütlemise. Kui tööandja ei

---

<sup>117</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 103.

<sup>118</sup> K. Kirsipuu (viide 19), lk 48.

<sup>119</sup> H. Raidve, A-M. Eisenschmidt. Kas töölepingu seadus on palju tolmu üles keerutanud? Raamatupidamise praktik 2010/44, lk 29.

suuda töövaidlusorganisi tõendada, et töötaja rikkus töökohustusi, loetakse, et tööandja ütles töölepingu üles põhjusel, et töötaja on rase.<sup>120</sup>

Sarnaselt Eesti tööõigusele sätestab ka Soome tööseadusandlus pööratud tõendamiskohustuse. Soome töölepingu seaduse seitsmenda peatüki § 9 kohaselt kui tööandja lõpetab töölepingu raseda või perepuhkusel oleva töötajaga, siis loetakse, et tööandja on töölepingu lõpetanud töötaja raseduse tõttu või perepuhkusest tingitud põhjustel, kui tööandja ei suuda tõendada vastupidist. Seega võib öelda, et nii Eesti kui ka Soome TLS-is sätestatud pööratud tõendamiskohustus tagab rasedale või väikelast kasvatavale töötajale täiendava kaitse.

Lähtuvalt eeltoodust ja võttes arvesse Euroopa sotsiaalharta ja ILO Emaduse kaitse konventsioonis toodud töölepingu ülesütlemise põhimõtted raseda ja lapsehoolduspuhkusel viibiva naisega, võib öelda, et TLS-i regulatsioon vastab nii Euroopa kui ka rahvusvahelise tööõiguse nõuetele.

Analüüsides erinevaid alama astme kohtute lahendeid võib kokkuvõtvalt öelda, et kohtud on mõistnud raseda või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise eriregulatsiooni eesmärgi, milleks on tagada selliste isikute suurem kaitse võrreldes teiste töötajatega.<sup>121</sup> Järelikult võib öelda, et TLS tagab rasedale või väikelast kasvatavale isikule piisava kaitse ja käesoleval hetkel puudub selles küsimuses vajadus olemasoleva regulatsiooni täiendamiseks.

### **1.5.2. Ülesütlemise tühisus töötajate esindajaga**

Teine kategooria töötajaid, kes on töösuhtes täiendava kaitse all, on töötajate esindajad. Välistamaks olukorda, kus tööandjal oleks lihtne vabaneda töötajast, kes esindab ja kaitseb teiste töötajate huve, on seadusandja näinud ette täiendava ülesütlemiskaitse töötajate esindajatele.<sup>122</sup>

Varemkehtinud EV TLS-i järgi oli töölepingu lõpetamine tööandja algatusel töötajaga, kes on valitud töötajate esindajaks, lubatud töötaja volituste ajal ja ühe aasta jooksul pärast volituste lõppemist, üksnes tööandja asukoha (elukoha) tööinspektori nõusolekul.<sup>123</sup> Kehtiva TLS-i kohaselt on asjaajamine mõnevõrra lihtsustunud: enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust töölepingu ülesütlemise kohta (TLS § 94 lg 1). Tööandja peab küsima töötajat

<sup>120</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 76-77.

<sup>121</sup> Autori analüüsi tulemusi ja sellest tulenevaid järeldusi kinnitab ka Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse (RAKE) 2013. a töövaidluste analüüs. – R. Haljasmäe jt (viide 87), lk 44.

<sup>122</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 80.

<sup>123</sup> Välja arvatud ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel, töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu või põhikohaga töötaja töölevõtmisel.

esindama valinud töötajatelt arvamust sõltumata sellest, mis põhjusel töötajate esindajaga tööleping üles öeldakse. Seda ka juhul, kui töötajate esindaja on rikkunud töölepingust tulenevaid kohustusi.<sup>124</sup>

Õiguskirjanduses on leitud, et teatud mõttes tekitab töötajate esindajatele sellise ülesütlemiskaitse sätestamine ebamõistliku olukorra. Enne, kui tööandja saab teavitada näiteks töötajate usaldusisikut ennast töölepingu ülesütlemisest, peab ta teavitama sellest kogu kollektiivi, näidates ära ülesütlemise põhjused.<sup>125</sup> Eelnevalt tulenevalt on käesoleva töö autori arvates tööandja poolt mõistlik teavitada töölepingu ülesütlemisest kõigepealt töötajat ennast ja alles seejärel küsida arvamust töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult.

Töötajat esindama valitud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Antud arvamus ei ole tööandja jaoks siduv, kuid ta peab seda mõistlikul määral arvestama ja ta peab põhjendama arvamuse arvestamata jätmist (TLS § 94 lg 2).

Leedu töökoodeksi artikkel 134 kohaselt ei tohi töötajaid, kes on valitud töötajate esindajaks, töölt vabastada ilma vastava organi eelneva nõusolekuta perioodil, milleks nad on valitud. Kui töötajate esinduskogu keeldub andmast nõusolekut töötaja esindaja vallandamiseks on tööandjal õigus otsus kohtus vaidlustada. Kohus võib sellise otsuse tühistada, kui tööandja tõendab, et see otsus rikub oluliselt tema huve.<sup>126</sup> Seega erinevalt Eesti tööõiguse regulatsioonist on Leedus esinduskogu arvamus tööandjale siduv, kuid tööandja saab selle kohtus vaidlustada. Autori arvates on Eesti vastav regulatsioon paindlikum, pakkudes samal ajal kaitset ka töötajate esindajale, mistõttu puudub vajadus TLS-i muutmiseks.

Soome töölepingu seaduse seitsmenda peatüki § 10 kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping töötajate esindajaga ainult juhul, kui enamus töötajaid, keda usaldusisik või töötajate valitud esindaja esindab, on sellega nõus. Tööandjal on õigus lõpetada tööleping töötajate esindajaga majanduslikel ja tootmisega seotud põhjustel, kui töötajate esindaja töö saab täielikult otsa ning tööandjal ei ole võimalik talle anda uut tööd, mis vastaks sellise töötaja ametialastele oskustele või mis oleks muul viisil sobilik, või pole tööandjal võimalik töötajate esindajale pakkuda koolitust teisele tööle asumiseks.

Saksamaal kohaldub töö nõukogu liikmetele (*Betriebsrat*) ja töötajate esindajatele eriline ülesütlemiskaitse tulenevalt KSchG §-st 15. Nimetatud isikutega võib töölepingu üles öelda

<sup>124</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 80.

<sup>125</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 80-81.

<sup>126</sup> T. Bagdanskis, E. Fodorová (viide 106), lk 46.

ainult mõjuval põhjusel (*wichtiger Grund*) BGB § 626 tähenduses ja nõutav on tööõukogu nõusolek tulenevalt töösuhete korraldamise seaduse (*Betriebsverfassungsgesetz*, edaspidi BetrVG) §-st 103, mis võib olla muudetud või asendatud kohtuotsusega. Tavaline ülesütlemine etteteatamisega selliste töötajatega ei kehti. Kõrgendatud ülesütlemiskaitse kehtib ühe aasta jooksul töötajate esindaja ametikohustuse vabastamisest. Pikenenud etapi jooksul on ülesütlemiskaitse nõrgem, kuna tööõukogu nõusolekut ei ole enam vaja küsida. Töölepingu ülesütlemisel jääb ainult üldine kohustus kuulata ära tööõukogu arvamus tulenevalt BetrVG §-st 102 ja BetrVG §-st 626.<sup>127</sup>

Lähtuvalt eeltoodust võib öelda, et nii Eestis, Leedus, Soomes kui ka Saksamaal on töötajate esindajatele seadusandlusega ette nähtud täiendav kaitse töölepingu ülesütlemisel. Sarnaselt Eesti tööõiguse regulatsioonile tuleb tööandjal nii Leedus, Soomes kui ka Saksamaal töölepingu lõpetamiseks töötajate esindajaga küsida eelnevalt luba esindaja valinud töötajatelt või tööõukogult.

Sarnaselt töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, on TLS näinud ette täiendava kaitse ka töötajate esindajatele pööratud tõendamiskohustuse sätestamisega. TLS § 92 lg 3 kohaselt, kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajate esindajaga tema volituste kehtivuse ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud TLS § 92 lg 1 punktis 4 nimetatud põhjustel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-is lubatud alusel. Näiteks tööandja ütleb töölepingu üles töötajate esindajaga põhjusel, et töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. Kui töötaja vaidlustab ülesütlemise töövaidlusorganis, siis on tööandja kohustatud tõendama, et ülesütlemise põhjus oli töötaja poolt kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine. Kui tööandja ei suuda seda tõendada, loetakse, et ta ütles töölepingu üles põhjusel, et töötaja esindab teisi töötajaid.<sup>128</sup>

Käesoleva töö kirjutamise hetkel ei olnud autori poolt analüüsitud kohtuotsuste hulgas ühtegi töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuet TLS § 94 alusel, st põhjusel, et tööandja oleks töölepingu üles öelnud töötajate esindajaga. Seetõttu ei ole analüüsitud kohtuotsuste pinnalt võimalik öelda, kas praktikas nimetatud piiranguid järgitakse või mitte. Samas on TLS uuringu raportis välja toodud, et praktikas siiski esineb töölepingu ülesütlemisi ka töötajate esindajatega. Näiteks leidsid uuringus osalenud töötajate esindajad, et selliseid juhtumeid, kus töösuhe öeldakse üles, kuna töötaja on liiga „tülukas“ töötajate esindajana, aeg-ajalt siiski esineb. Samuti leidsid töötajate esindajad, et üldiselt on väga keeruline seda tagantjärele

<sup>127</sup> S. Lingemann, R. von Steinau-Steinrück, A. Mengel (viide 62), lk 35.

<sup>128</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 76-77.



tõendada.<sup>129</sup> Tööandjad tõid seejuures välja, et esindaja kaitse on kohati liigagi suur ja sunnib kohati ka töötaja poolse lepingu olulise rikkumise korral ikkagi töösuhet jätkama.<sup>130</sup> Autor nõustub, et TLS § 94 lg-s 1 tööandjale sätestatud kohustus küsida töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust võib osutuda tööandjale liigselt koormavaks, kuid samas vajavad töötajate esindajad oma eriseisuse tõttu lisakaitset ülesütlemise vastu, mistõttu on autori arvates TLS § 94 lg-s 1 toodud nõue põhjendatud.

Praktikas võib ette tulla juhtumeid, kus tööandja ütles töötajate esindajaga töölepingu üles majanduslikel põhjustel või kuna töötaja rikkus töölepingut, kuid tegelik põhjus on see, et ta esindab töötajaid ja hiljuti toimusid näiteks läbirääkimised uue kollektiivlepingu osas. Autori arvates räägib siinkohal töötaja esindaja kaitseks asjaolu, et tööandja peab küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust töölepingu ülesütlemise kohta ning kui töötajad leiavad, et tööandja tahab töötajate esindajast pahatahtlikult vabaneda, siis töötajate toetusarvamus annab töötajate esindajale võimaluse oma ülesütlemist vaidlustades seda töövaidlusorganisi lihtsamalt põhjendada. Lisaks annab töötajate esindajale tööandjapoolsel töölepingu ülesütlemisel lisakaitset pööratud tõendamiskohustus.

Kaitse töötajate esindajale näeb ette ka Euroopa sotsiaalharta artikkel 28, mille kohaselt selleks, et rakendada tulemuslikult töötajate esindajate õigust täita oma ülesandeid, kohustuvad lepingupooled tagama, et ettevõttes on nad kindlalt kaitstud nende huve riivava käitumise eest, kaasa arvatud vallandamine, mis põhineb nende staatusel või tegevusel töötajate esindajana ettevõttes. ILO konventsioon nr 158 artikkel 5 punkti b kohaselt ei saa olla töölepingu lõpetamisel põhjuseks, et töötaja tegutseb või on tegutsenud töötajate esindajana.

Lähtuvalt eeltoodust ja võttes arvesse Euroopa sotsiaalharta ning ILO konventsioonis toodud nõudeid töölepingu ülesütlemisele töötajate esindajaga, võib öelda, et TLS vastab nii Euroopa kui ka rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetele. TLS-i kohaselt on töötajate esindajale tagatud täiendav kaitse sellega, et enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima esindaja valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust töölepingu ülesütlemise kohta. Lisaks tagab töötajate esindaja kaitse pööratud tõendamiskohustus, mille kohaselt peab tööandja töölepingu ülesütlemisel töötajate esindajaga vaidluse korral tõendama, et ta ütles töölepingu üles TLS-is lubatud alusel.

---

<sup>129</sup> M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute keskus Praxis, Centar Eesti Rakendusuuringute Keskus ja Turu-uuringute AS, 2013, lk 107.

<sup>130</sup> M. Masso jt (viide 129), lk 123.

## **2. ÜLESÜTLEMISE VAIDLUSTAMINE JA SELLE TAGAJÄRJED**

### **2.1. Ülesütlemise vaidlustamine ülesütlemise tühisusele tuginedes**

Vaatamata seaduses sätestatud piisavale regulatsioonile töölepingu ülesütlemise aluste osas võib siiski tekkida töölepingu ülesütlemisel vaidlusi, kas ülesütlemiseks oli tegelikult olemas seaduslik alus ja mõjuv põhjus, või kas esines ülesütlemist välistavaid asjaolusid. Näiteks töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel seoses töö lõppemisega. Tegemist on seadusliku alusega, kuid on hindamise ja tõendamise küsimus, kas töö tegelikult lõppes. Või töölepingu ülesütlemine põhjusel, et töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale. Vaidlus võib tekkida selle üle, kas töötaja süü oli leidnud tõendamist ja kas tegemist oli olulise kahjuga.<sup>131</sup>

Samuti ei ole TLS-is sätestatud töölepingu erakorralise ülesütlemise mõjuvad põhjused esitatud kinnise loeteluna, mis annab töölepingu pooltele võimaluse laiendada seaduses loetletud mõjuvate põhjuste ringi.<sup>132</sup>

Töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral tuleb arvestada, et seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastava töölepingu ülesütlemine ei ole TLS-i § 104 lg-st 1 lähtuvalt mitte automaatselt tühine, vaid selle tühisuse tuvastamiseks peab pöörduma kohtusse või töövaidluskomisjoni.<sup>133</sup> Selline õigus on ette nähtud ka Euroopa sotsiaalharta artiklis 24, mille kohaselt kohustuvad lepingupooled tagama, et töötajal, kes leiab, et tema töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta, õigus pöörduda erapooletu instantsi poole.

Seega, kui töötaja või tööandja leiab, et töölepingu teise osalise poolt töölepingu ülesütlemine oli õigusvastane, on tal TLS-i § 105 lg 1 alusel õigus esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avaldus ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks.<sup>134</sup> Valdavalt pöörduvad sellise nõudega töövaidluskomisjoni poole töötajad.<sup>135</sup>

Töölepingu pool peab hagi või avalduse esitama kohtule või töövaidluskomisjonile 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse kättesaamisest. Oluliseks erinevuseks võrreldes varasemaga on asjaolu, et 30-päevane töövaidlusorganisse pöördumise tähtaeg hakkab kulgema mitte enam töölepingu lõppemisest (selle vormistamisest), vaid

---

<sup>131</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 104.

<sup>132</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 104.

<sup>133</sup> T. Taube (viide 28), lk 24.

<sup>134</sup> T. Taube (viide 28), lk 24.

<sup>135</sup> I. Küüts (viide 100).

ülesütlemisavalduse saamisest.<sup>136</sup> Seega, kui ülesütlemisest etteteatamistähtaeg on pikem kui 30 päeva, võib vaidluse lahendamine töövaidlusorganis aset leida juba ajal, mil töösuhe pole veel lõppenud. Selline regulatsioon tagab, et ebaselge olukord töösuhete lõppemise ja töövaidlusorgani otsuse vahel jääb märkimisväärselt lühemaks kui varemkehtinud seaduse alusel, mis on mõlema töölepingu poole jaoks oluline.<sup>137</sup>

Autori arvates võib TLS § 105 lg 1 toodud regulatsioon võrreldes varasemaga olla teatud juhtudel töötajale kahjulikum. Näiteks võib tuua tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise majanduslikel põhjustel (koondamine). Koondamise puhul ei pruugi pikema etteteatamistähtaja puhul olla vaidlustamistähtaja möödumise hetkeks teada, kas töö ka tegelikult lõpeb - näiteks võetakse järgmisest päevast uus inimene sama tööd tegema. Samas ei ole välistatud, et ka pikema vaidlustamise tähtaja jooksul võib selguda alles hiljem, kas koondamissituatsioon esines. Näiteks ei võta tööandja uut töötajat tööle enne, kui vaidlus endise töötajaga on töövaidlusorganis lahendatud. Seega ei vaja autori arvates kehtiv TLS-i regulatsioon selles osas muutmist.

Tööandja ja töötaja vaheline töölepingu ülesütlemisest tulenev vaidlus on individuaalne töövaidlus ja töövaidluse lahendamise kord on reguleeritud ITVS-iga. ITVS sätestab samuti, et töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõude aegumise tähtaeg on 30 kalendripäeva ülesütlemisavalduse saamisest.<sup>138</sup>

Praktikas võib ette tulla küsimusi, kas ITVS-is ja TLS-is ettenähtud 30-päevane nõude esitamise tähtaeg on piisav, et nii töötaja kui ka tööandja saaksid oma nõuded tähtaegselt maksmata panna. Õiguskantsler on selles küsimuses avaldanud seisukohta, mille kohaselt ülesütlemise vaidlustamise tähtaja suhteliselt lühike kestus võrreldes muude võlaõiguslike nõudeõiguste maksmapanemiseks ette nähtud tähtaegadega on nii varemkehtinud kui ka kehtivas TLS-is põhjendatav eelkõige õiguskindluse tagamise kaalutlusega. Töösuhete iseloomust tulenevalt on mõlema lepingupoole jaoks oluline, et tegelik õiguslik olukord saaks võimalikult kiiresti välja selgitatud. Samasugusest kaalutlusest lähtuvalt on tavapärasest lühemad võlaõiguslike nõuete aegumistähtajad kujundatud ka näiteks üürisuhete puhuks

---

<sup>136</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 93.

<sup>137</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 105.

<sup>138</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 106.

(VÕS § 329 lg 1).<sup>139</sup> Järelikult on õiguskantsleri seisukoht, et TLS §-s 105 lg 1 ettenähtud 30-päevane vaidlustamise tähtaeg on töösuhte pooltele piisav.

Tähelepanu tuleb pöörata asjaolule, et töötaja või tööandja saavad esitada TLS § 105 lg 1 järgi hagi kohtusse või avalduse töövaidluskomisjoni vaid juhul, kui nad leiavad, et töölepingu ülesütlemine oli tühine seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastava ülesütlemise tõttu. Seega peab töötaja taotlema ülesütlemise tühisuse tuvastamist, mitte aga ülesütlemise tühistamist.<sup>140</sup>

TLS § 105 lg 2 kohaselt, kui töötaja või tööandja ei esita hagi või avaldust tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse tegemise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.

Riigikohus lahendas 6. veebruaril 2012. a otsusega nr 3-2-1-170-11 töövaidluse, mille kohaselt esitas töötaja tööandja vastu hagi, milles palus tuvastada, et ta on töölepingu kehtivalt erakorraliselt üles öelnud seoses sellega, et tööandja on töötajat kohustanud korduvalt rikkuma töö- ja puhkeajanorme. Tööandja leidis, et töötaja ei ole oma väiteid tõendanud ning lõpetas lepingu TLS § 79 alusel, mis reguleerib töölepingu lõpetamist kokkuleppel. Kolleegium selgitas, et juhul, kui töötaja ei ole esitanud avaldust töölepingu lõpetamiseks TLS § 79 alusel (poolte kokkuleppel), vaid on esitanud töölepingu erakorraliselt ülesütlemise avalduse TLS § 91 lg 2 p 3 alusel, siis ei ole tööandjal alust lõpetada töölepingut TLS § 79 alusel. Kui töötaja on töölepingu TLS § 91 lg 2 p 3 alusel üles öelnud ja tööandja leiab, et selliseks töölepingu ülesütlemiseks ei ole seadusest tulenevat alust või ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele, s.t töölepingu ülesütlemine on tühine, peab ta ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduma töövaidlusorganisse. TLS § 105 lg 1 järgi tuleb töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avaldus 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest.

Erinevalt Eesti õigusest on näiteks Leedus tööandjal võimalus töötajaga tööleping üles öelda töötaja ülesütlemisavalduses toodust erineval, töökoodeksis sätestatud alusel, näiteks töödistsipliini rikkumise eest. Seega ei pea tööandja töötajapoolse ülesütlemisavalduse tühistamiseks pöörduma koheselt töövaidlusorgani poole vaid võib töölepingu lõpetada teisel alusel.<sup>141</sup> Autori arvates ei taga eelnimetatud Leedu regulatsioon töötajale piisavat kaitset ning

<sup>139</sup> I. Teder. Seisukoht vastuolu mittetuvastamise kohta. Arvutivõrgus: [http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/field\\_document2/6iguskantsleri\\_seisukoht\\_vastuolu\\_puudumine\\_toolepingu\\_ulesutlemise\\_tuhisuse\\_tuvastamiseks\\_hagi\\_esitamise\\_tahtaeg.pdf](http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/6iguskantsleri_seisukoht_vastuolu_puudumine_toolepingu_ulesutlemise_tuhisuse_tuvastamiseks_hagi_esitamise_tahtaeg.pdf), 25.02.2013.

<sup>140</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 106.

<sup>141</sup> T. Bagdanskis, J. Usonis (viide 47), lk 223.

Eesti TLS-is sätestatu on töötajale soodsam. Samas võib ka Eesti praktikas ette tulla olukordi, kus töötaja esitab ülesütlemissavalduse ning tööandja omakorda esitab omapoolse ülesütlemissavalduse teise ülesütlemissalusega. Siinkohal peab aga tööandja arvestama, et töötajapoolne ülesütlemissavaldus ei muutu automaatselt tühiseks, vaid nagu selgus eelnevalt, peab tööandja tulenevalt TLS § 105 lg-st 1 ülesütlemise vaidlustama töövaidlusorganits 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemissavalduse saamisest.

Lisaks peab töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel ülesütlemise tühisusele tuginev isik arvestama, et tema ülesanne on kohtus või töövaidluskomisjonis tõendada, et töölepingu ülesütlemine on ebaseaduslik. Erand on tehtud raseda või alla kolmeaastast last kasvatava töötaja puhul, samuti töötajate esindaja puhul, kellele rakendub pööratud tõendamiskoormus. Viimasel juhul peab hoopis tööandja tõendama, et ta vabastas nimetatud isikud seaduses lubatud alusel, mitte aga põhjusel, et töötaja on rase või kasvatab väikelast või esindab töötajaid (vt 1.5).<sup>142</sup>

Saksamaal võib töötaja töösuhte lõpetamise õiguspärasuse tuvastamiseks pöörduda töökohtu poole. Väheste eranditega, näiteks vanemate töötajate puhul, on soovitatav oodata ära lepitav ära kuulamine (*Güteverhandlung*), et leida rahumeelne lahendus. Kui ülesütlemise teade on väljastatud ning töötaja tahab kasutada ülesütlemisskaitse seadusest tulenevat üldist kaitset ülesütlemise vastu, peab ta esitama kaebuse kolme nädala jooksul ülesütlemissavalduse kättesaamisest. Töötajad, kellele ei kohaldu ülesütlemisskaitse seadus, ei ole seotud kolmenädalase perioodiga. See periood ei kohaldu ka juhul, kui lisaks sotsiaalse õigustatuse puudumisele on ülesütlemisel teisi puudusi (nt kui töö nõukogu ära kuulamine oli puudulik või kui töötajale kohaldub eriline kaitse ülesütlemise vastu). Juhul kui kolmenädalast perioodi, mis on sätestatud KschG §-is 4, ei järgita, võib kaebetähtaega ennistada, kui vaatamata kõikidele jõupingutustele oli töötajal takistus kaebuse esitamiseks selle aja jooksul (KSchG § 5).<sup>143</sup> Sarnaselt Eesti õigusele, kui töötaja tähtaegselt ülesütlemise tühisusele ei tugine ja kaebetähtaega ei ennistata, loetakse ülesütlemine algusest peale kehtivaks (KSchG § 7).<sup>144</sup> Autori arvates on kolmenädalane vaidlustamise tähtaeg liiga lühike, mistõttu leiab autor, et Eestis pakub TLS-i 30-päevane vaidlustamise tähtaeg töötajale rohkem kaitset.

Soomes võib töölepingu ülesütlemise seaduslikkuse hindamiseks pöörduda kohtusse. Hageja võib valida kas esitada hagi esimese astme kohtule või töökohtule. Menetluse algatamine

---

<sup>142</sup> T. Taube (viide 28), lk 24.

<sup>143</sup> S. Lingemann, R. von Steinau-Steinrück, A. Mengel (viide 62), lk 76-77.

<sup>144</sup> Saksa ülesütlemisskaitse seadus. – Kündigungsschutzgesetz. 10.august 1951. Arvutivõrgus: <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>, 27.02.2013.

töökohtus nõuab eelnevalt vaidlusalase küsimuse läbirääkimist. Kõigepealt viiakse läbirääkimised läbi töökohal tööandjate esindajate ja töötajate usaldusisiku vahel. Kui kokkulepet ei saavutata määratakse vaidlusalane küsimus lahendamiseks tööandjate ja töötajate ühingutele. Alles siis, kui läbirääkimised ebaõnnestuvad, võib kumbki pool pöörduda töökohtusse. Töölepingu ülesütlemist võib kohtus vaidlustada hiljemalt kahe aasta jooksul ülesütlemise teate kättesaamisest (Soome töölepingu seaduse kolmeteistkümnenda peatüki § 9).<sup>145</sup>

Seega võrreldes Eesti tööõiguse regulatsiooniga on Soomes ette nähtud oluliselt pikem ülesütlemise vaidlustamise tähtaeg. Samas nõustub autor eelnevalt toodud õiguskantsleri seisukohaga, et 30-päevane nõude esitamise tähtaeg on töösuhte pooltele piisav.<sup>146</sup> Autori arvates on nii töötajale kui ka tööandjale oluline, et vaidlusalane küsimus leiaks töövaidlusorganismis võimalikult kiire lahenduse. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamise võimalus mitu aastat pärast töösuhte lõppemist tekitaks aga ebakindlust mõlemas osapooles.

## **2.2. Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega**

Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte järgimine on vajalik kõigi töösuhtega seotud aspektide puhul, kuid eriti oluline on see töölepingu ülesütlemise korral, kuna töölepingu lõpetamine on töötaja jaoks olulise tähtsusega küsimus.<sup>147</sup>

Hea usu põhimõte on üks eraõiguse põhimõtetest, mis on seaduses otse sätestatud. Heas usus käitumise kohustuse kui normatiivse kohustuse võib leida TsÜS §-st 138 ja VÕS §-st 6.<sup>148</sup> Heas usus tegutsemine tähendab eelkõige seda, et tegutsetakse seaduslikult, see tähendab kas seaduses sätestatu või lepingus kokkulepitu järgi. Hea usu põhimõte on samuti üldistest moraalinormidest ja väärtushinnangutest tulenev käitumisreegel. Heas usus käitub inimene, kes käitub ausalt, õiglaselt, arvestab teise poole huvidega, teeb koostööd, on lojaalne. Hea usu põhimõtet saab määratleda konkreetsest lepingulisest suhtest tulenevalt. Oma õiguste teostamise eesmärgiks ei tohi olla kahju tekitamine teistele isikutele.<sup>149</sup>

Nagu eelnevalt sai välja toodud, on hea usu põhimõtte järgimine eriti oluline töölepingu ülesütlemise puhul. Professor I. Kull leiab, et heas usus käitumine tähendab, et pool käitub

<sup>145</sup> M. Äimälä jt. Finnish Labour Law in Practice. Helsinki, 2005, p 159.

<sup>146</sup> Omaette küsimus on, kas 30-päevane vaidlustamise tähtaeg peaks hakkama kulgema töölepingu lõppemisest või ülesütlemisavalduse kättesaamisest, nagu seda sätestab kehtiv TLS (lähemalt on seda teemat käsitletud käesoleva töö punktis 2.1.).

<sup>147</sup> H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2009, lk 6.

<sup>148</sup> I. Kull TsÜS § 138/3.1. - P. Varul jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus (viide 36).

<sup>149</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 147), lk 13-14.

lepingulises suhtes ausalt, ei lähe oma sõnadega vastuollu ega kasuta oma domineerivat seisundit teadlikult ära enda huvides.<sup>150</sup> Nii on ka käesoleva töö autori arvates oluline, et töötaja ja tööandja käitumised üksteise suhtes ausalt ning selleks, et tööandja ei saaks ära kasutada oma domineerivat seisundit ja halvas usus töölepingut üles öelda, pakub kehtiv TLS töötaja kaitseks selles küsimuses täiendavat regulatsiooni.

Olukorras, kus tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine on iseenesest tehtud õiguspäraselt, s.o töösuhte ülesütlemiseks esinevad nii ülesütlemise materiaalsed kui ka formaalsed eeldused ehk töösuhe on öeldud üles ülesütlemissituatsiooni olemasolul ja vorminõudeid järgides ning töötajal ei ole võimalik töövaidlusorganilt nõuda ülesütlemise tühisuse tuvastamist TLS-i §-de 104 ja 105 alusel, on töötajale TLS-i §-s 106 ette nähtud täiendav võimalus töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks. Nimelt juhul, kui tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine on küll kehtiv ja õiguspärane, kuid tööandja on töölepingu üles öelnud vastuolus hea usu põhimõttega ja ülesütlemine viib ebaõiglase tulemini, on töötajal TLS-i § 106 alusel õigus vaidlustada selline ülesütlemine kohtus või töövaidluskomisjonis ning nõuda ülesütlemise tühistamist.<sup>151</sup>

Eeltoodust lähtuvalt on ülaltoodud sätte juures oluline pöörata tähelepanu järgmistele asjaoludele: 1. TLS § 106 alusel ülesütlemise vastuolu tõttu hea usu põhimõttega saab töölepingu ülesütlemist vaidlustada ainult töötaja; 2. vastuolu tõttu hea usu põhimõttega saab vaidlustada ainult sellist ülesütlemisavaldust, mis on kehtiv. See tähendab, et on olemas seaduslik alus ülesütlemiseks ja järgitud on ka ülesütlemise vorminõudeid. Näiteks ütleb tööandja üles töölepingu põhjusel, et töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse tõttu. Töötajal on olnud ajutised, objektiivsed põhjused, miks ta ei ole saanud minna täiendkoolitusele ja ta on nendest ka tööandjat teavitanud. Tööandjal oleks olnud võimalik paigutada töötaja ajutiselt teisele tööle; 3. töötaja ei saa vaidlustada vastuolu tõttu hea usu põhimõttega töölepingu ülesütlemist, kui ülesütlemise põhjuseks on töötajapoolne töölepingu rikkumine.<sup>152</sup> Hea usu põhimõtte rakendamise eesmärk on töötajale ülesütlemisega kaasneva ebaõiglase tagajärje ära hoidmine, mis ei saa kõne alla tulla juhul, kui töötaja on ise lepingu rikkumisega ajendanud tööandjat lepingut üles ütlema.<sup>153</sup>

Hea usu põhimõtte sisustamiseks on laialdased võimalused ning see, kas töölepingu ülesütlemine on hea usu põhimõtte vastane või mitte sõltub iga juhtumi asjaoludest. Lepingut

<sup>150</sup> I. Kull. Hea usu põhimõtte kaasaegses lepinguõiguses. (*Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis* 8). Tartu Ülikooli Kirjastus 2002, lk 21.

<sup>151</sup> T. Taube (viide 28), lk 25.

<sup>152</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 108-109.

<sup>153</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 93.

ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega on tuntud ka VÕS-s, mille §-s 327 toodud näidete kohaselt loetakse nt üürisuhtes üürilepingu ülesütlemine olevat vastuolus hea usu põhimõttega muu hulgas juhul, kui üürnik esitas heauskselt üürilepingust tuleneva nõude või kui üürileandja soovib üürilepingut muuta üürniku kahjuks ja üürnik sellega ei nõustu.<sup>154</sup>

Sarnaselt eelnevas alapeatükis toodule, võib ka siinkohal tekkida küsimus, kas ülesütlemise vaidlustamisel vastuolu tõttu hea usu põhimõttega on 30-päevane vaidlustamise tähtaeg töösuhte osapooltele piisav. Villu Kõve on oma magistritöös analüüsinud sarnast küsimust lähtudes VÕS §-des 326, 327 ja 329 toodule. Sarnaselt TLS §-s 106 sätestatule näeb ka VÕS § 326 lg 1 ette, et eluruumi üürnik võib ülesütlemise vaidlustada üürikomisjonis või kohtus, kui ülesütlemine on vastuolus hea usu põhimõttega (näitlik loetelu antud VÕS § 327 lg-s 1). Vaidlustamine eeldab aga üürniku aktiivset tegevust, st avaldusega üürikomisjoni või kohtu poole pöördumist 30 päeva jooksul ülesütlemisavalduse saamisest (VÕS § 329 lg 1). Kui üürnik vaidlustamist õigeaegselt ette ei võta, kaotab ta ilmselt selle õiguse ja leping loetakse lõppenuks. Esmapilgul tundub, et eelnimetatud sätted hea usu põhimõttega vastuolus oleva ülesütlemise vaidlustamise kohta on erinormiks TsÜS § 138 suhtes, nähes ette piiratud tähtaja ja korra ülesütlemise hea usu põhimõttele mittevastavaks lugemiseks. Sellise käsitluse kohaselt tuleb eluruumi üürilepingute puhul kõik vaidlused lahendada võimalikult kiiresti.<sup>155</sup> Järelikult on VÕS-is toodud üürniku vaidlustamise võimalused tuginedes hea usu põhimõttele küllaltki sarnased TLS §-s 106 toodule. Ka siinkohal jääb autor eelnevalt väljendatud seisukohale, et 30-päevane ülesütlemise vaidlustamise tähtaeg on töösuhte osapooltele piisav.<sup>156</sup>

Oluline on veel välja tuua, et kuigi TLS § 106 annab töötajale täiendava ülesütlemise vaidlustamise aluse, peab töötaja suutma kohtus põhjendada, miks ta leiab, et töölepingu ülesütlemine on vastuolus hea usu põhimõttega. Vastasel korral võib töövaidlusorgan jätta hagi või avalduse rahuldamata.

### **2.3. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis**

Juhul kui töötaja hagi või avalduse alusel algatatud tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise vaidlustamine on edukas ning kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et selline ülesütlemine oli tehtud seadusest tuleneva aluse puudumisel, seaduses sätestatud vorminõudeid rikkudes

<sup>154</sup> T. Taube (viide 28), lk 25-26.

<sup>155</sup> V. Kõve. Leping ühepoolse lõpetamise võimalused Eesti õiguses (võrdlev käsitlus). Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2003 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicumi teabekeskuses), lk 68.

<sup>156</sup> Autori põhjendused on toodud käesoleva töö punktis 2.1.



või vastuolus hea usu põhimõttega, siis loetakse, et töölepingu ülesütlemine on tühine ning tööleping ei ole ülesütlemisega lõppenud (TLS § 107 lg 1).<sup>157</sup> Sellisel juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral (TLS § 107 lg 2).

Võrreldes EV TLS-iga on kehtivas TLS-is muudetud töölepingu õigusvastase ülesütlemise tuvastamise korral edasist töösuhte regulatsiooni.<sup>158</sup> Kui varemkehtinud õiguse järgi oli töötajale antud otsustusõigus, kas ta soovib tööle ennistamist või ennistamisest loobumist ja sellega kaasnevat hüvitist, siis TLS § 107 lg 2 kohaselt on nii tööandjal kui ka töötajal õigus taotleda töövaidlusorganilt õigusvastaselt ülesöeldud töösuhte lõpetamist.<sup>159</sup>

Praktika on näidanud, et kui tööandja on töötajaga töölepingu lõpetanud, siis enamikul juhtudel on selleks olnud olulised põhjused, mis on takistanud pooltel normaalse töösuhte jätkumist. Sõltumata sellest, kas töölepingu lõpetamine on töövaidluskomisjonis tunnistatud seaduslikuks või mitte, on poolte vahel esinenud tõsised lahkarvamused. Kui töövaidlusorgan on ebaseadusliku töölepingu lõpetamise korral töötaja viimase soovil tööle ennistanud, siis mingi aja jooksul on see töösuhe ikkagi lõppenud. Tööleping on kestvusleping ning töötaja tööle ennistamise eesmärgiks saab olla pikaajalise töösuhte jätkumine. Kui lepingupoolte omavaheline suhe ei võimalda aga normaalset töösuhet jätkata, siis töövaidlusorgani poolt töötaja tööle ennistamine ei täida oma eesmärki.<sup>160</sup> Lisaks on oluline arvestada asjaoluga, et seadusega on sellele poolele, kes ei soovi töötaja naasmist tööle (kelleks võib olla nii töötaja kui ka tööandja), pandud aktiivne tegutsemiskohustus – nõuda töövaidlusorganilt töölepingu lõpetamist. Kui kumbki pool sellist taotlust ei esita, jätkub töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise korral töösuhe.<sup>161</sup>

Seadusandja on kehtivas TLS-is asunud seisukohale, et töövaidlusorgan saab töötajat tööle ennistada vaid juhul, kui mõlemad pooled on sellega nõus. Seega, kui töövaidlusorgan tunnistab töölepingu ülesütlemise tühiseks või tühistab töötaja taotlusel ja üks pooltest ei ole töötaja tööle ennistamisega nõus, siis töövaidlusorgan ei saa töötajat ennistada. Eeltoodud põhimõtte on kooskõlas ka lepinguvabaduse põhimõttega, mille kohaselt ei saa lepingu pooli sundida nende tahte vastaselt jätkama töösuhet.<sup>162</sup>

---

<sup>157</sup> T. Taube (viide 28), lk 26.

<sup>158</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 116.

<sup>159</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 93.

<sup>160</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 117.

<sup>161</sup> T. Taube (viide 28), lk 26.

<sup>162</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 117.

TLS on näinud ette ülaltoodud põhimõttest ka erisuse. TLS § 107 lg 3 järgi kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda tööandja taotlust tööleping lõpetada juhul, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik. Nimetatud erisuse eesmärk on tagada töö jätkumine rasedale ja isikule, kes tegutses töötajate esindajana. Antud juhul ei oma tähendust, kas tööandja oli töölepingu üles öelnud majanduslikel põhjustel või töötajast tuleneval põhjusel.<sup>163</sup>

TLS-is ei ole kirjeldatud, millistel juhtudel ei ole raseda ja töötajate esindaja tööle ennistamine mõistlikult võimalik, seega jäävad täpsemad juhised kohtupraktika kujundada. Sotsiaalministeerium on selgitanud, et mõistlikult ei ole võimalik töötajat tööle ennistada eelkõige juhul, kui tööandja on oma tegevuse lõpetanud.<sup>164</sup> Autor täpsustab, et töötaja tööle ennistamist ei saa pidada mõistlikuks ka näiteks tööandja surma korral.

Eelnevalt toodud erisust on analüüsinud ka Riigikohus oma lahendis nr 3-2-1-7-11. Riigikohus selgitas, et erinormina TLS-i § 107 lg-s 2 märgitud üldreeglist võimaldatakse (hoolimata tööandja taotlusest töösuhe lõpetada) töösuhet jätkata kolmel töötajate rühmal, kes vajavad oma seisundi või staatuse tõttu rohkem kaitset, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik. Riigikohtu selgitusel kehtivad kõnealustele töötajatele TLS-i erireeglid, mis tagavad neile teiste töötajatega võrreldes suurema kaitse (TLS § 18, § 92-94 jt). Sellist eesmärki täidab ka TLS-i § 107 lg-s 3 sätestatu, mille kohaselt tagatakse nimetatud töötajatele tõhus kaitse töösuhte jätkamise võimalusega. Lisaks on Riigikohus samas lahendis selgitanud, et samal alusel TLS-i § 93 lg-s 1 sätestatuga on TLS-i § 107 lg-s 3 märgitud isikutega töösuhte lõpetamine koondamise tõttu üldjuhul võimalik, kui tööandja tegevus on lõppenud või kui on välja kuulutatud tööandja pankrot, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. Loetletud juhtudel ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks töötamist jätkata.

Kohus või töövaidluskomisjon, lõpetades õigusvastaselt ülesöeldud töölepingu ühe või mõlema töölepingu poole taotlusel, näitab töölepingu lõppemise alusena TLS § 107 lg 2.<sup>165</sup> Nimetatud alus annab töötajale õiguse end töötukassas töötuna arvele võtta ning taotleda töötuskindlustushüvitist (töötuskindlustuse seaduse, edaspidi TkindIS<sup>166</sup>, § 6 lg 2 p 1).

<sup>163</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 118.

<sup>164</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 94.

<sup>165</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 117.

<sup>166</sup> Töötuskindlustuse seadus. - RT I 2001, 59, 359 ... RT I, 26.03.2013, 1.

Riigikohus käsitles töölepingu lõppemise aja määramist töölepingu ebaseadusliku (tühise) ülesütlemise korral, tõlgendades TLS § 107 lg-t 2. Senises kohtupraktikas on kohtud kirjeldatud juhtudel lõpetanud töölepingu ajast, mis oli ülesütlemisavalduses märgitud, olenemata sellest, kas ülesütlemisel järgiti etteteatamistähtaega või mitte.<sup>167</sup> Riigikohus asus seisukohale, et TLS-i § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamisel peab töövaidluskomisjon või kohus arvestama seaduses sätestatud etteteatamistähtaegu (TLS § 97) ning sellest tulenevalt tuleb tööleping lõpetada ajast, kui see oleks lõppenud pärast etteteatamistähtaega. Riigikohus märgib otsuses, et TLS eelnõu seletuskiri toetab sellist tõlgendust.<sup>168</sup>

Käesoleva töö autori arvates on eeltoodud Riigikohtu seisukoht vaieldav. TLS eelnõu seletuskirjas on öeldud, et etteteatamistähtaaja olulisus töötaja jaoks seisneb eelkõige teadmises eelseisvast töösuhte lõppemisest, sissetuleku kaotusest ning vajadusest leida uus töökoht.<sup>169</sup> Kui tööandja lõpetab töötajaga töösuhte ja töötaja vaidlustab töölepingu ülesütlemise, võtab kohtulahendi tegemine aega (eelnimetatud kohtulahendi puhul lõppes töösuhe 27.10.2009 ja kohtuotsus tehti 10.10.2012). Selle aja jooksul on töötaja juba suure tõenäosusega leidnud uue töökoha. Seega võib öelda, et etteteatamistähtaaja arvestamine töölepingu lõpetamisel mitu aastat peale töösuhte lõppemist ei täida TLS eelnõu seletuskirjas toodud eesmärki. Lisaks kui töötaja on end peale töösuhte lõppemist Eesti Töötukassas (edaspidi töötukassa) töötuna arvele võtnud ning talle on määratud ja makstud hüvitist võib töösuhte lõpetamise kuupäeva hilisemaks muutmisel tekkida olukord, kus töötaja peab enammakstud hüvitise töötukassale tagasi maksma.<sup>170</sup> Samuti, kui töösuhte lõpetamise kuupäev muutub hilisemaks, väheneb ka tööandja poolt maksmisele kuuluvatelt hüvitistelt arvestatav viivis.<sup>171</sup> Lisaks tekib töötajal tööandja vastu justkui töötasu nõude õigus.<sup>172</sup>

Eelnevast lähtuvalt leiab autor, et selline Riigikohtu tõlgendus tekitab töötajas pigem ebakindlust, kui pakub kaitset ebaseadusliku töölepingu lõpetamise vastu. Autori arvates aitaks olukorda parandada TLS § 107 lg 2 sõnastuse muutmine, mille kohaselt peab töövaidlusorgan töölepingu lõpetama samal kuupäeval, mis on märgitud

<sup>167</sup> T. Taube. Äripäeva uudiskiri. Advokaadibüroo Tark, Grunte, Sutkiene. AS Äripäev. November 2012, lk 1.

<sup>168</sup> RKTko 3-2-1-82-12 (Meelis Mäekuuse hagi BAUHOF GROUP AS-i vastu töölepingu lõpetamise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõpetamiseks ning hüvitise ja viivise saamiseks).

<sup>169</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 76; Sarnast seisukohta on väljendanud ka Ringkonnakohus, leides, et TLS §-s 97 sätestatud töösuhte ülesütlemisest etteteatamise tähtaegade eesmärk on anda töötajale tema aegsasti teavitamise kaudu võimalus oma elu vajalikul määral ümber korraldada või vähemalt asuda selleks ettevalmistusi tegema. Üldjuhul eeldatakse, et töösuhe jätkub veel kuni etteteatamistähtaaja lõpuni ning töötaja saab sel juhul ka kokkulepitud tingimustel töötasu. Seega on TLS § 100 lg 5 eesmärk tagada töötajale tema keskmisele töötasule vastava hüvitise saamine ka olukorras, kus töösuhte tegelikkuses ettenähtud etteteatamistähtaaja vältel ei jätku. - TrtRnKo 26.04.2012, 2-10-7714.

<sup>170</sup> Töötukassa poolt hüvitise tagasinõudmist on autor põhjalikumalt käsitlenud käesoleva töö punktis 2.5.

<sup>171</sup> Viivise nõuet käsitleb autor käesoleva töö punktis 2.7.

<sup>172</sup> R. Haljasmäe jt (viide 87), lk 51.

ülesütlemisavalduses. Autori arvates pakuks selline TLS-i sõnastuse muutmine töötajale rohkem kaitset ning õiguskindlust mõlemale töösuhte poolele.

Ettepanek muuta TLS-i § 107 lg 2 alljärgnevalt:

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu *samal kuupäeval, mis on märgitud ülesütlemisavalduses.*

Leedus, kui töötaja on vallandatud mõjuva põhjusega või seaduse poolt ettenähtud protseduurireegleid rikkudes, peab kohus teda eelmisele töökohale ennistama ja määrama talle keskmise töötasu kogu perioodi eest, mil töötaja oma tahte vastaselt puudus töölt, kuni kohtulahendi tegemise päevani. Kui kohus tuvastab, et töötajat ei saa ennistada tema varasemale tööle majanduslikel, tehnoloogilistel, organisatoorsetel või teistel sarnastel põhjustel, või kui töötaja võidakse panna tööle senisest ebasoodsamatel tingimustel, tunnistab kohus töölepingu ülesütlemise ebaseaduslikuks ja mõistab töötajale välja hüvitise suuruses, mis on toodud Leedu töökoodeksi artikkel 140 lg-s 1 ning samuti keskmise töötasu aja eest, mil töötaja oli sunnitud töölt eemal olema töölt vabastamise päevast kuni kohtulahendi tegemise kuupäevani (vt ka 2.5).<sup>173</sup>

Saksamaal on töötajal ebaseaduslikul töölepingu ülesütlemisel õigus pöörduda kohtusse ja nõuda tööle ennistamist. Peale kohustuslikku lepitusmenetlust algab kohtuprotsess. Kui tööandja kaotab kohtuvaidluse, peab tööandja maksma töötajale töötasu aja eest, mil töötaja sai ülesütlemisavalduse kuni kohtulahendi tegemise kuupäevani. Sellegipoolest on peale kohtuvaidlust töösuhte jätkumine sageli võimatu, mistõttu toimub tööle ennistamine harva.<sup>174</sup>

Soomes võib tööandja anda võimaluse töösuhte ennistada või tühistada töölepingu ülesütlemine töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul.<sup>175</sup> Euroopa tööõiguse võrdlevas juhendis on öeldud, et Soome süsteemi põhiline probleem on see, et kui töölepingu ülesütlemine tunnistatakse ebaseaduslikuks, siis töösuhte ikkagi lõpetatakse. Seevastu on tööandjale pandud kohustus anda koondatud töötajatele eelisvõimalus tööle naasta, kui sama tööandja juures tekib üheksa kuu jooksul peale koondamist uus töökoht.<sup>176</sup>

Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii Eestis, Leedus, Saksamaal kui ka Soomes võidakse töötaja ebaseaduslikul töölepingu ülesütlemisel tööle ennistada, kuid analüüsitud riikide praktika

<sup>173</sup> T. Bagdanskis, E. Fodorová (viide 106), lk 48.

<sup>174</sup> J. J. Elke (viide 61), lk 676-677.

<sup>175</sup> A. J. Suviranta (viide 71), lk 109.

<sup>176</sup> S. Hardy, M. Butler (viide 64), lk 81-83.

pinnalt võib järeldada, et tööle ennistamine toimub siiski harva. Seega mis puudutab töötaja tööle naasmist võib öelda, et töötaja huvid ei ole piisavalt kaitstud. Samas on kehtiv TLS regulatsioon kooskõlas lepinguvabaduse põhimõttega, mille kohaselt ei saa töösuhte pooli sundida töösuhet jätkama, kui üks pooltest pole sellega nõus. Lähtuvalt eeltoodust leiab autor, et kehtiv TLS-i regulatsioon ei vaja selles küsimuses täiendamist või muutmist.

## **2.4. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumisel**

Võlaõiguse kohaselt saab lepingupool, kellele öeldi leping üles erakorraliselt kõiki asjaolusid mõistlikult arvestamata ja teda eelnevalt hoiatamata, nõuda teiselt poolelt kahjude hüvitamist samadel alustel nagu lepingu rikkumise korral. Töölepingu puhul eeldatakse, et töötajal on ilma aluseta või seaduse nõuetele mittevastava lepingu lõpetamise korral õigus nõuda, et töövaidlusorgan kohustaks tööandjat teda tööle tagasi võtma ja hüvitama talle töölt puudunud aja jooksul saamata jäänud töötasu (kahju).<sup>177</sup>

TLS § 108 sätestab, et töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud. Nimetatud säte leiab kohaldamist eelkõige juhul, kui töövaidlusorgan ennistas tööle raseda, rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja ja töötajate esindaja. Samuti võib esineda tööle ennistamise juhtumeid, kui mõlemad lepingu pooled on töötaja töösuhte jätkumisega nõus. Sellistel juhtudel peab tööandja hüvitama töötajale töölepingu ülesütlemise tõttu saamata jäänud töötasu.<sup>178</sup>

Töötajale makstava hüvitise suuruse otsustab töövaidlusorgan töötaja nõude alusel. Nagu eelnevalt sai välja toodud, võib hüvitise suurusest maha arvata osa, mille töötaja on tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud. Seega, kui töötaja on vahepeal töötanud teise tööandja juures või teinud tööd muu võlaõigusliku lepingu alusel, on tööandjal õigus nõuda väljamõistetava hüvitise suuruse vähendamist töötaja poolt mujalt saadud tasu võrra.<sup>179</sup>

Kuna TLS-ile kohalduvad VÕS-i sätted<sup>180</sup> ja põhjusel, et TLS ei reguleeri, mida tuleb kahjuhüvitisest mahaarvamisel arvestada, on autori arvates asjakohane välja tuua vastav VÕS-i regulatsioon. VÕS § 127 lg 5 kohaselt tuleb kahjuhüvitisest maha arvata igasugune kasu, mida kahjustatud isik sai kahju tekitamise tõttu. See põhimõte tuleneb otseselt

---

<sup>177</sup> R. Karjane. Uus töölepingu seadus. Tallinn: Tentteam, 2009, lk 25.

<sup>178</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 119.

<sup>179</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 119.

<sup>180</sup> VÕS § 1 lg 1 kohaselt VÕS üldosas sätestatud muu hulgas ka töölepingule.

diferentsihüpoteesi kohaldamisest. Antud normi eesmärgiks on välistada kannatanu rikastumine kahju tekitaja kahju hüvitamise kohustuse läbi, st kannatanu ei tohi pärast kahju tekkimise aluseks olevat sündmust olla paremas olukorras, kui ta muidu oleks olnud. Sellega välistatakse ühtlasi ka kahju tekitaja karistamine kahju hüvitamise instituudi kaudu.<sup>181</sup> Seega kui töövaidlusorgan mõistab töötajale välja kahjuhüvitise, on tal õigus hüvitisest maha arvata kasu. Eelnevalt sai välja toodud, et kasuks on tulenevalt TLS §-st 108 osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamise omandanud.

Kasu mahaarvamiseks on VÕS § 127 lg 5 kohaselt vajalik tuvastada kahe eelduse olemasolu: 1) kasu peab olema põhjuslikus seoses kahju tekitamisega ja 2) kasu mahaarvamine hüvitisest ei tohi olla vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga. Kolmandate isikute maksed, mis tehakse lepingust või seadusest tuleneva kohustuse alusel (nt ravikindlustushüvitis, kahjustatud isiku poolt sõlmitud kahjukindlustuse hüvitis) ei kuulu reeglina kasuna kahjuhüvitisest mahaarvamisele. Näiteks ravikindlustuse eesmärgiks ei ole mitte kahju tekitaja kahju hüvitamise kohustuse vähendamine, vaid kannatanu abistamine.<sup>182</sup> Autori arvates on eelnimetatud VÕS-i regulatsioon kohaldatav ka töösuhetes. Seega peaks ka töövaidlusorgan töötajale väljamõistetavast kahjuhüvitisest mahaarvamiseks tuvastama kahe eelnimetatud eelduse olemasolu. Lisaks võiks töövaidlusorgan arvesse võtta, et kolmandate isikute maksed, mis tehakse lepingust või seadusest tuleneva kohustuse alusel ei kuulu reeglina kasuna kahjuhüvitisest mahaarvamisele.

Erinevalt Eesti regulatsioonist on ülaltoodud olukord lahendatud näiteks Leedus. Vastavalt Leedu Ülemkohtu otsusele oleks töötajale määratud hüvitise vähendamine põhjusel, et töötaja tegi tööd teise tööandja juures peale ebaõiglast vallandamist, tööandja ebaseaduslikust tegevusest tuleneva vastutuse ebaõiglane vähendamine. Töötajale ei tähenda see midagi muud kui materiaalseid sanktsioone. Seadus ei piira töötajal ebaseadusliku vallandamise puhul teha tööd ja saada töötasu mujal, samuti ei keela üldreegel töötada erinevate tööandjate juures samal ajal.<sup>183</sup> Tuleb märkida, et Leedu Ülemkohtu praktika on kujunenud just selles suunas.<sup>184</sup> Järelikult on Leedus töötajal võimalik saada oluliselt suuremat kahjuhüvitist ebaseadusliku ülesütlemise korral kui Eestis, kuna erinevalt Leedu praktikast võib Eestis töövaidlusorgan

<sup>181</sup> K. Sein. VÕS § 127/4.12. - P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus I (viide 90).

<sup>182</sup> K. Sein. VÕS § 127/4.12. - P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus I (viide 90).

<sup>183</sup> Lietuvos Aukščiausiasio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“, bylos Nr. 3K-3-153/2009 (Leedu Ülemkohtu 27. aprilli 2009.a otsus, tsiviilasjas nr 3K-3-153/2009). - T. Bagdanskis, E. Fodorová (viide 106), lk 48-49.

<sup>184</sup> Lietuvos Aukščiausiasio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, bylos Nr. 3K-3-218/2008 (Leedu Ülemkohtu 30. aprilli 2008.a otsus, tsiviilasjas nr 3K-3-218/2008). - T. Bagdanskis, E. Fodorová (viide 106), lk 49.

TLS §-st 108 tulenevalt hüvitisest maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud.

Soomes on töösuhte poolte kohustuste rikkumise korral töötaja üheks peamiseks õiguskaitsevahendiks õigus nõuda kahju hüvitamist. Kui seadusega ei ole hüvitist ette nähtud, siis on tööandja, kes tahtlikult või hooletuse tõttu ei täida oma kohustusi, kohustatud hüvitama töötajale kahju täies ulatuses. Töötaja õigus saada hüvitist peetakse antud tingimustes mõistlikuks. Kui töötaja on kasvõi osaliselt süüdi, hüvitist ei maksta, kuid kui kahju tekitati tahtlikult, makstakse hüvitist täies ulatuses, välja arvatud juhul, kui on olemas erilised põhjused hüvitise vähendamiseks.<sup>185</sup> Kahju suurus määratakse lähtudes konkreetsest juhtumist. Põhimõtteliselt, mida vähem on töölepingu ülesütlemine põhjendatud, seda suurem on kahju. Hüvitise suurust mõjutavad mitmed asjaolud, näiteks töötuks olemise ja kaotatud sissetuleku aeg, töösuhte kestus, töötajate vanus ja võimalused asuda tööle uuel kohal, tööandjate tegevus peale töösuhte lõpetamist, töötajate käitumine, mis viib töölepingu lõpetamisele ning üldised tööandjat ja töötajat puudutavad asjaolud. Kui töötaja võtab end peale töösuhte lõpetamist töötuna arvele ja talle määratakse töötutoetus, siis saab osa töötutoetusest kahjust maha arvata (Soomes töölepingu seaduse kaheteistkümnenda peatüki § 3).<sup>186</sup> Seega erinevalt Eesti tööseadusandlusest on Soomes võimalik kahjuhüvitisest maha arvata ka osa töötutoetusest. Käesoleva töö autori leiab, et kuna Eestis on võrreldes Soomega oluliselt madalam töötutoetuse päevamäär<sup>187</sup>, siis praegusel hetkel puudub vajadus TLS-i täiendamiseks, mille kohaselt saaks kahjuhüvitisest maha arvata töötajale töötuse perioodil makstud osa töötutoetusest.

Ringkonnakohus on asunud seisukohale, et juhul, kui töötaja on töötanud vahepealsel perioodil teise tööandja juures ja saanud sealt palka või on saanud seoses töötamisega (töötuks olemisega) muid sissetulekuid, siis tuleb nendega sunnitud töölt puudumise aja eest keskmise palga maksmisel arvestada. Nimetatud põhimõte on analoogiline VÕS § 127 lg-s 1 sätestatud kahju hüvitamise eesmärgiga, milleks on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Lisaks tõi kohus välja, et kooskõlas VÕS § 6 lg-ga 1 peavad ka töösuhetes töötaja ja tööandja käituma teineteise suhtes hea usu põhimõttest

<sup>185</sup> A. J. Suviranta (viide 71), lk 85.

<sup>186</sup> Töötule makstud toetused arvatakse töötajale väljamõistetavast kahjust maha alljärgnevalt: 1) 75 % töötasust sõltuvast toetusest; 2) 80 % tavalisest töötutoetusest; 3) tööturutoetuse summa täies ulatuses. - M. Äimälä (viide 145), lk 160.

<sup>187</sup> Eestis on töötutoetuse 31-kordne päevamäär 2013. aastal 101,68 eurot. Soomes on tööturutoetuse täismäär 550–750 eurot kuus. – Töötus. Toetused töötuse ajal. Lühidalt ja selgelt. KELA. Arvutivõrgus: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/\(WWWAllDocsById\)/BF2BCC6D9894E848C22578690037FE6A/\\$file/tyottomyys\\_viro\\_verkko.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/(WWWAllDocsById)/BF2BCC6D9894E848C22578690037FE6A/$file/tyottomyys_viro_verkko.pdf), 31.03.2013.

lähtuvalt ning hea usu põhimõttega ei oleks kooskõlas olukord, kus tööle ennistamisel saaks töötaja oluliselt rohkem rahalisi vahendeid võrreldes olukorraga, kui teda ei oleks ebaseaduslikult koondatud. Arvestada tuleb ka sellega, et tööle ennistamisel tuleb töötaja asetada olukorda, mis oleks võimalikult sarnane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui ebaseaduslikku töölepingu lõpetamist ei oleks olnud. Seetõttu luges kohus põhjendatuks saadaolevast keskmisest palgast maha arvata summad (töötasud ja hüvitised), mida töötaja on saanud sunnitud töölt puudumise aja eest teistelt tööandjatelt, samuti töötuskindlustus- ja haigushüvitised.<sup>188</sup>

Autor nõustub ringkonnakohtu seisukohaga osaliselt. Kui töötaja on peale töölepingu ülesütlemist asunud tööle teise tööandja juures, siis võib töövaidlusorgan TLS §-st 108 teise lause kohaselt hüvitisest maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud. Nagu eelnevalt sai välja toodud, on õiguskirjanduses leitud, et kui töötaja on vahepeal töötanud teise tööandja juures või teinud tööd muu võlaõigusliku lepingu alusel, on tööandjal õigus nõuda väljamõistetava hüvitise suuruse vähendamist töötaja poolt mujalt saadud tasu võrra. Erinevalt TLS-ist on Soome töölepingu seaduse kaheteistkümnenda peatüki §-s 3 *expressis verbis* välja toodud, et töövaidlusorgan võib kahjust maha arvata osa töötajale makstud töötutoetusest. Lähtuvalt eelöeldust leiab autor, et töötuskindlustus- ja haigushüvitise kinnipidamine kahjuhüvitisest ei ole kooskõlas TLS-is tooduga, kuna TLS ei sätesta otsesõnu sellist võimalust. Samuti sai eelnevalt välja toodud, et ravikindlustushüvitis ei kuulu reeglina kasuna kahjuhüvitisest mahaarvamisele.<sup>189</sup> Lisaks ei tohi VÕS § 127 lg 5 kohaselt kasu mahaarvamine (antud juhul töötuskindlus- ja haigushüvitis) olla vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga. Autori arvates on antud olukorras kahju hüvitamise eesmärgiks eelkõige töötajale tekitatud ebaõigluse heastamine ning kuna tööandja on ise põhjustanud olukorra, kus töötaja on jäänud sissetulekuta, siis on töötaja suhtes äärmiselt ebaõiglane nimetatud hüvitiste mahaarvamine kahjuhüvitisest.

Lisaks on oluline välja tuua, et kuna TLS § 108 näeb ette töötaja õiguse nõuda kahju hüvitamist, siis ei pea see olema ainult saamata jäänud töötasu nõue, vaid igasugune kahju, mida töötaja suudab tõendada.<sup>190</sup> Autori arvates võiks töötaja kahjuks näiteks lugeda ka mittevaralist ehk moraalset kahju<sup>191</sup> või sellist kahju, mis on tekitatud kolmandatele isikutele

<sup>188</sup> TrtRnKo 13.04.2012, 2-07-25444.

<sup>189</sup> K. Sein. VÕS § 127/4.12. - P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus I (viide 90).

<sup>190</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 120.

<sup>191</sup> VÕS § 128 lg 5 järgi hõlmab mittevaraline kahju eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. VÕS § 134 lg 2 järgi tuleb kahjustatud isikule mittevaralise kahju hüvitiseks maksta mõistlik rahasumma.



rahalise kohustuse täitmisega viivitamise eest seetõttu, et töötajal puudus töövaidluse ajal sissetulek ja ta ei saanud oma rahalisi kohustusi täita (nt elatis, laen).

Praktikas võib ette tulla olukordi, kus pikema etteteatamistähtaja kohaldamisel võib juhtuda, et asja arutamise ajaks ei ole ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäev veel saabunud ning ülesütlemise tühistamise korral ei ole töötajal kahju tekkinudki. Õiguskirjanduses on leitud, et sellisel juhul kuulub rakendamisele VÕS § 108 lg 2 põhimõte, mille kohaselt ei saa õiguskaitsevahendina lepingu täitmise nõuet mitte kohaldada, kui see on antud asjaolusid arvestades võimatu või ebamõistlik.<sup>192</sup>

## **2.5. Hüvitise väljamõistmine**

Euroopa sotsiaalharta artikli 24 punkti b kohaselt on töötajal õigus saada piisavat hüvitist või muud toetust kui töötaja töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta. ILO konventsiooni C158 artikkel 10 kohaselt on töötajal seadusliku aluseta töölepingu lõpetamise korral õigus saada piisavas ulatuses kompensatsiooni või muul sobilikul viisil hüvitust ebaseadusliku töölepingu lõpetamise eest.

TLS § 109 lg 1 järgi kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu TLS § 107 lg-s 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Käesoleva sätte kohaselt maksab tööandja töötajale hüvitist juhul, kui tööandja on töölepingu õigusvastaselt üles öelnud. Kuna töötaja tööle ennistamine saab reeglina toimuda ainult mõlema töölepingu poole nõusolekul, siis kaotab töötaja võimaluse töö jätkamiseks, kui tööandja pole nõus töösuhte jätkumisega. Töö kaotuse hüvitamiseks on seadusandja näinud ette tööandja kohustuse maksta töötajale hüvitist töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral. Antud hüvitis omab sama eesmärgi, mis töötajale seoses koondamisega makstav hüvitis, ehk kindlustab sissetuleku ajaks, mil töötaja otsib uut töökohta.<sup>193</sup>

Kuigi rasedal, rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajal ja töötajate esindajal on õigus nõuda tööle ennistamist, võivad nad loobuda tööle ennistamise nõudest. Sellisel juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon nendega lepingu TLS § 107 lg 2 alusel ja tööandja on kohustatud maksma töötajale hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 109 lg 2).<sup>194</sup>

---

<sup>192</sup> R. Karjane (viide 177), lk 56.

<sup>193</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 121.

<sup>194</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 121.

Mõlemal juhul ei ole töövaidlusorgan seotud seaduses sätestatud hüvitise määraga ning töövaidlusorganil on konkreetse töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema osapoolle huve arvestades õigus muuta tööandjalt väljamõistetava hüvitise suurst, st seda nii vähendada kui ka suurendada.<sup>195</sup> Hüvitise suuruse määramisel võetakse arvesse eelkõige töölepingu lõpetamise asjaolud, näiteks mil määral mõjutas töötaja ise oma käitumisega töölepingu lõpetamise olukorra tekkimist, aga ka mõlema lepingupoolle õigustatud huve.<sup>196</sup> Riigikohus on väljendanud seisukohta, mille kohaselt TLS § 109 lg 1 teise lause alusel arvestab kohus hüvitise suuruse muutmisel mh nii töötatud aja kui ka poolte käitumisega.<sup>197</sup>

Tartu Ringkonnakohus on oma otsusega<sup>198</sup> vähendanud hüvitise määra viielt kuult kolmele kuule, selgitades et TLS §-st 109 lg 1 tulenevalt on tööandjalt hüvitise väljamõistmine enam kui töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses piiratud erandlike asjaoludega ning sel juhul peab töötaja põhjendama neid töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poolle huve, mis annaksid aluse mõista tööandjalt välja suurema hüvitise kui seda on töötaja kolme kuu töötasu. Ringkonnakohus lisas, et asjaolud, et töötaja on töötanud tööandja juures 35 aastat ning teda ei ole selle aja jooksul karistatud, ei ole sellised töötaja huvid, mis annaksid aluse TLS § 109 lg 1 teise lause kohaldamiseks.

Hüvitise määra vähendamist on oma lahendis<sup>199</sup> analüüsinud ka Tallinna Ringkonnakohus. Kohus selgitas, et seadusandja on kehtestanud eelduse, mille kohaselt tuleb töölepingu ebaseadusliku lõpetamise korral maksta hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Selleks, et sellest kõrvale kalduda ja hüvitist vähendada, tuleb tööandjal hüvitise vähendamist võimaldavad asjaolud kohtu ette tuua.

TLS § 109 lg 3 järgi, kui kohus või töövaidluskomisjon on välja mõistnud töötajale hüvitise kolme või kuue kuu keskmise töötasu ulatuses, ei ole töötajal enam õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni. Seega välistab TLS § 109 lg 3 hüvitise kahekordse maksmise selle aja eest.

Tähelepanu tuleb juhtida asjaolule, et kui tööleping on üles öeldud majanduslikel põhjustel ehk koondamise tõttu, on tööandja töösuhte lõppemisel maksnud töötajale välja koondamishüvitise ühe kuu keskmise töötasu ulatuses TLS § 100 lg 1 alusel. Juhul kui

---

<sup>195</sup> T. Taube (viide 28), lk 28-29; Autorile teadaolevalt on seni kõige väiksem hüvitise määr, mida töövaidlusorgan on töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel määranud, kümme päeva keskmise töötasu ulatuses (vt TrtRnKo 29. 06.2011, 2-10-60716). Teoreetiliselt ei ole aga välistatud töövaidlusorgani poolt ka väiksema hüvitise väljamõistmine.

<sup>196</sup> R. Karjane (viide 177), lk 25.

<sup>197</sup> RKTko 3-2-1-82-12.

<sup>198</sup> TrtRnKo 11.11.2011, 2-10-46327.

<sup>199</sup> TlnRnKo 01.07.2011, 2-10-17728.

töövaidlusorgan tunnistab ülesütlemise tühiseks ja mõistab tööandjalt välja hüvitise vastavalt TLS § 109 lg-le 1 või 2, siis tekib tööandjal õigus nõuda töötajalt tagasi koondamise puhul väljamakstud hüvitis. Samal ajal on õiguskirjanduses leitud, et tööandjal ei ole õigus töötajalt tagasi nõuda hüvitist, mille ta on maksnud TLS § 100 lg 5 alusel töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatatud aja eest. Etteteatamistähtaja järgimise asendamine hüvitise maksmisega on olnud tööandja valik.<sup>200</sup> Autor nõustub eelneva seisukohaga.

Koondamishüvitise tagasinõudmise õigus võib tekkida ka töötukassal. Näiteks kui tööandja koondab töötaja TLS § 89 lg 1 alusel ning töötaja esitab töötukassale avalduse kindlustushüvitise taotlemiseks koondamise korral.<sup>201</sup> Töötukassa määrab isikule sõltuvalt tööstaazist kindlustushüvitise koondamise korral kas ühe või kahe kuu keskmise töötasu ulatuses (TkindlS § 14<sup>2</sup> lg 1).<sup>202</sup> Samal ajal võib töötaja esitada töövaidlusorganile avalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks. Kui töövaidlusorgan tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on TLS § 89 lg 1 alusel tühi TLS § 104 lg 1 järgi ja loeb töölepingu lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel, siis tekib küsimus kas töötukassal on õigus välja makstud kindlustushüvitist koondamise korral tagasi nõuda TkindlS § 46 lg 1 alusel või võib töötaja antud olukorras tugineda haldusmenetluse seaduses § 67 lg-s 1 toodud usalduskaitsele?<sup>203</sup>

Samalaadset olukorda on oma lahendis analüüsinud Tallinna Ringkonnakohus haldusasjas nr 3-11-1936, mille asjaolude kohaselt lõpetati töötajaga töösuhe koondamise tõttu. Töötukassa määras isikule kindlustushüvitise koondamise korral. Hiljem töötaja vaidlustas töölepingu ülesütlemise ja töövaidluskomisjon luges töölepingu lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel ning mõistis töötajale välja hüvitisena ühe kuu keskmise töötasu. Töötukassa tunnistas hüvitise määramise otsuse kehtetuks ja nõudis töötajalt väljamakstud kindlustushüvitise koondamise korral TkindlS § 43 lg 1 alusel tagasi. Halduskohus jättis töötaja kaebuse rahuldamata. Ringkonnakohus rahaldas kaebuse selgitades, et käesoleval juhul ei ole võimalik asuda seisukohale, et töötajal puudus kaitsmist vääriv usaldus kindlustushüvitise koondamise korral määramise otsuse kehtimajäämise suhtes. TLS § 105 lg 2 kohaselt kui hagi või avaldust töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ei esitata tähtaja jooksul või kui hagi või

<sup>200</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 122.

<sup>201</sup> Tulenevalt TkindlS §-st 14<sup>1</sup> on kindlustushüvitist koondamise korral õigus saada töötajal, kelle töösuhe selle tööandjaga on kestnud vähemalt viis aastat ja kelle tööleping on üles öeldud koondamise tõttu või kes on töölepingu üles öelnud töölepingu seaduse § 37 lg 5 alusel, või ametnikul, kelle teenistusstaaz on vähemalt viis aastat ja kelle teenistussuhe on lõpetatud avaliku teenistuse seaduse § 115 või 116 alusel.

<sup>202</sup> Lisaks, kui tööandja ütleb enne 2015. aasta 1. jaanuari töölepingu koondamise tõttu üles töötajaga, kelle töösuhe 01.07.2009 seisuga on kestnud vähemalt 20 aastat, maksab töötukassa töötajale kindlustushüvitist koondamise korral töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

<sup>203</sup> Haldusmenetluse seadus. - RT I 2001, 58, 354 ... RT I, 23.02.2011, 3; Haldusmenetluse seaduse § 67 lg 1 kohustab haldusorganit isiku kahjuks haldusakti kehtetuks tunnistamisel arvestama ka isiku usaldust, et haldusakt jääb kehtima, avalikku huvi ja haldusaktiga koormatud isiku huvi, et haldusakt tunnistataks kehtetuks.

avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval. Sättest nähtub, et töölepingu ülesütlemise tühisuse saab tuvastada vaid töövaidluskomisjon või kohus, mitte aga töötukassa. Samuti puudus töötajal endal õigus lugeda enne töövaidluskomisjoni otsuse jõustumist töölepingu ülesütlemist tühiseks. Seega ei saanud töötajal tekkida arusaamist, et tema koondamine oli tühine ning TkindIS §-s 14<sup>1</sup> sätestatud hüvitise saamise õigust tal ei tekkinud. Järelikult antud olukorras luges kohus, et töötukassal ei ole õigus välja makstud kindlustushüvitist koondamise korral tagasi nõuda ja töötaja võib tugineda usalduse kaitsele.

Samas on TkindIS § 46 lg-s 3 sätestatud, et hüvitise saajale õigusliku aluseta määratud ja makstud kindlustushüvitise koondamise korral võib töötukassa nõuda tagasi ka tööandjalt, kui hüvitis maksti tööandja esitatud ebaõigete andmete tõttu ja hüvitise saajalt ei ole võimalik hüvitist tagasi nõuda. Seega, kui tööandja on teadlik, et töötaja on töölepingu ülesütlemise vaidlustanud ja töövaidlusorgan on lugenud töölepingu lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel, kuid esitab sellegipoolest töötukassale avalduse kindlustushüvitise taotlemiseks koondamise korral, võib töötukassa õigusliku aluseta määratud ja makstud hüvitise nõuda tagasi mitte hüvitise saajalt, vaid tööandjalt.

Küll aga, kui töövaidlusorgan on tuvastanud töölepingu ülesütlemise tühisuse ja tööleping lõpetatud TLS § 107 lg 2 alusel, võib väljamakstud koondamishüvitist tagasi nõuda tööandja. Ringkonnakohus on korduvalt väljendanud seisukohta, et koondamishüvitist saab tagasi nõuda VÕS-is toodud alusetu rikastumise sätete alusel.<sup>204</sup> Kohtu seisukoha kohaselt on tööandja poolt töötajale makstud hüvitis töölepingu lõpetamisel käsitletav vastavalt VÕS §-le 1028 lg-le 1 kui alusetult saadu, kui kohustus on hiljem ära langenud. See tähendab, et kui tööandja on töötajaga majanduslikel põhjustel töölepingu üles öelnud ja maksnud töötajale välja koondamishüvitise ning hiljem töövaidlusorgani otsusega tuvastatakse töölepingu ülesütlemise tühisus, siis töövaidlusorgani otsusega langeb ära tööandja kohustus maksta töötajale hüvitist koondamise eest. Seega on töötaja alusetult rikastunud ajast, mil jõustub töövaidlusorgani otsus.

Riigikohus on koondamishüvitise tagasinõudmist arutanud asjas nr 3-2-1-107-04.<sup>205</sup> Riigikohus selgitas, et töötaja ise leidis, et temaga töölepingu lõpetamine koondamise tõttu oli ebaseaduslik ja soovis tööle ennistamist. Seega luges töötaja ise koondamishüvitise alusetult

---

<sup>204</sup> TlnRnKo 16.11.2011, 2-11-3106 ja TlnRnKo 08.02.2010, 2-09-415; VÕS § 1028 lg 1 järgi kui isik (saaja) on teiselt isikult (üleandja) midagi saanud olemasoleva või tulevase kohustuse täitmisena, võib üleandja saadu saajalt tagasi nõuda, kui kohustust ei ole olemas, kohustust ei teki või kui kohustus langeb hiljem ära.

<sup>205</sup> RKTko 3-2-1-107-04 (Jana Laasalu hagi Riigi Infokommunikatsiooni Sihtasutuse vastu lõpparve saamiseks).

saaduks ja soovis, et seda kinnitaks kohus. Ringkonnakohtu otsusega tunnistatigi töötaja koondamise tõttu töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks, hageja ennistati tööle ja kostjalt mõisteti hagejale välja sunnitult töölt puudumise aja eest keskmine palk. Kui kohus on töötaja soovil andnud hinnangu, et koondamine oli ebaseaduslik ja selle tulemusel langes õiguslik alus koondamishüvitise saamiseks ära, siis võib tööandja alusetult makstud koondamishüvitise töötajalt kinni pidada. Kooskõlas VÕS § 6 lg-ga 1 peavad ka töösuhtes töötaja ja tööandja teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Hea usu põhimõttega poleks kooskõlas olukord, kus töölepingu lõpetamise korral töötajale makstud koondamishüvitis jääb töötajale, kui töötaja hagi alusel tunnistatakse töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks, töötaja ennistatakse tööle ning talle mõistetakse välja sunnitult töölt puudumise aja eest keskmine palk.

Teistsugusele seisukohale asus Tallinna Ringkonnakohtu. Kohtu arvates ei saa õiglaseks pidada, et koondamishüvitise tagasinõudmine töötajalt tekitaks olukorra, kus tööandja rikkumiste tõttu töölepingu ebaseaduslikuks tunnistamisel ei maksta töötajale tema õiguste rikkumise eest hüvitist, vaid ta peab veel tööandjale raha tagasi maksma.<sup>206</sup>

Kuigi alama astme kohus on asunud teistsugusele seisukohale, puudub töötajal selles küsimuses õiguskindlus. Eelnevalt kirjeldatud olukord on töötajale äärmiselt kahjulik, kuna töötaja peab tööandjale tagasi maksma kogu välja makstud koondamishüvitise. Seega enne, kui töötaja läheb koondamist vaidlustama, peaks ta väga põhjalikult järele mõtlema, kas see tasub ära. Koondamisel maksab tööandja töötajale hüvitiseks ühe kuu keskmise töötasu. Kui töövaidluskomisjon tunnistab koondamise ebaseaduslikuks, siis võib töötaja saada kolmekuulise, sageli aga ühe või kahe kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise.<sup>207</sup> See tähendab, et töötaja satub olukorda, kus mitte talle ei maksta hüvitist tema õiguste rikkumise eest, vaid ta peab tööandjale raha tagasi maksma. Järelikult kehtiv seadusandlus ei kaitse töötajat selle eest, et tööandjapoolsel ebaseaduslikul töölepingu ülesütlemisel saaks töötaja kahju (töö ja sissetuleku kaotamine) reaalselt hüvitatud.

Kaidi Jõepera jõudis oma magistritöös<sup>208</sup> järeldusele, et kui suurendada hüvitisi, mida tööandja peab töötajale maksma õigusvastaselt töölepingu ülesütlemise eest, siis kaoks tööandjate karistamatuse tunne õigusvastase ülesütlemise kasutamisel. Lisaks täidaks seadus oma eesmärgi, töötajatele tehtud ebaõiglus saaks reaalselt hüvitatud, mitte üksnes formaalselt

<sup>206</sup> TlnRnKo 16.05.2006, 2-05-16180.

<sup>207</sup> N. Loomets. Jurist: töötajad ei julge sageli oma õiguste kaitseks välja astuda. Arvutivõrgus: <http://www.etka.ee/infonurk/jurist-tootajad-ei-julge-sageli-oma-oiguste-kaitseks-valja-astuda>, 28.01.2012.

<sup>208</sup> K. Jõepera (viide 19), lk 63.

nagu hetkel kehtiva regulatsiooni korral. Tekiks olukord, kus töötaja ei maksaks ise peale selle eest, et tööandja ütleks töölepingu üles ilma õigusliku aluseta.

Käesoleva töö autor toetab eelnevat ettepanekut. Autori arvates ei saa eeltoodud näidete põhjal öelda, et töötaja saab tööandjalt ebaseadusliku töölepingu lõpetamise korral piisavalt hüvitist, vaid pigem saab rääkida olukorrast, kus töötajale tehtud ebaõiglus jääb kas üldse või suures osas hüvitamata. Samuti sai eelnevalt välja toodud, et töövaidlusorganil on õigus TLS-is toodud hüvitise suurst muuta ning määrata töötajale suuremat hüvitist, kui TLS ette näeb, kuid nagu selgus eelnevate näidete põhjal, siis töövaidlusorganid pigem vähendavad TLS-is toodud määra või jätavad selle muutmata, kui suurendavad hüvitist. Sellest tulenevalt leiab autor, et praegune praktika ei ole kooskõlas Euroopa sotsiaalharta ja ILO konventsioonis toodud nõuetega, mille kohaselt on töötajal ebaseadusliku töölepingu lõpetamise korral õigus saada piisavat hüvitist või muud toetust.

Lisaks TLS-is toodud hüvitiste suurendamisele võib autori arvates eelnevalt väljatoodud probleemi lahendada selliselt, kui töövaidlusorgan arvestaks hüvitise igakordsel määramisel tööandjapoolse rikkumise raskusega, poolte käitumise, mõlemapoolsete huvidega ning töötajale väljamakstud koondamishüvitise suurusega ning mõistaks töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral hüvitist suuremas ulatuses, kui töötaja sai koondamise korral. Autori arvates pakuks selline lahendus töötajale suuremat kaitset ja välistaks olukorra, kus töötaja võib jääda hüvitiseta, kuna peab selle tööandjale tagasi maksma.

Leedus, kui kohus tuvastab, et töötajat ei saa ennistada tema varasemale tööle, tunnistab kohus töölepingu ülesütlemise ebaseaduslikuks ja mõistab töötajale välja ühe kuni kuue kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise<sup>209</sup> ning samuti keskmise töötasu aja eest, mil töötaja oli sunnitud töölt eemal olema töölt vabastamise päevast kuni kohtulahendi tegemise kuupäevani. Sellisel juhul loetakse tööleping lõppenuks kohtulahendi jõustumise kuupäevast.

Saksamaal ei ole seaduses hüvitise suurus üheselt määratletud ja kohustuslikku ülesütlemise hüvitist ei eksisteeri. Selle asemel, kui ülesütlemine on tunnistatud kohtu poolt ebaseaduslikuks, tehakse ülesütlemise hüvitise suurus kindlaks läbirääkimiste teel. Kohtunik võib poolte kokkuleppel lõpetada töölepingu, kui tööandja on nõus maksma kohtu poolt määratud hüvitist. Reeglina kasutavad töökohtud ülesütlemise hüvitise määramisel 0,5 suurst määra, mis tähendab pool bruto töötasust iga ettevõttes töötatud aasta eest. Kaalutusõigusest lähtuvalt võivad Saksamaa töökohtu kohtunikud hüvitise suurst kas vähendada või

---

<sup>209</sup> Leedu töökoodeksi artikkel 140 lg-st 1 tulenevalt sõltub töötajale makstav hüvitis töötaja tööstaažist. Hüvitise suurus võib olla töötaja ühe kuni kuue kuu keskmine töötasu.

suurendada, võttes arvesse, millised on töölepingu ülesütlemise tagajärjed töötajale või milline on piirkondliku töötuse määr.<sup>210</sup>

Soomes on töölepingu ülesütlemise ebaseaduslikuks tunnistamisel töötajal õigus saada õiglast hüvitist, mis ulatub kolmest kuni kahekümne nelja kuu töötasuni.<sup>211</sup> Töötajate esindajate puhul võib kohus tööandjalt välja mõista maksimaalselt kuni kolmekümne kuu töötasu suuruse hüvitise.<sup>212</sup> Töösuhte taastamise olukord tingib väiksema hüvitise, kui on ette nähtud töölepingu ebaseadusliku lõpetamise korral. Hüvitis võib olla isegi väiksem, kui kolme kuu töötasu ja kui töötaja ei ole kandnud mingil moel kahju, siis võib töötaja üldse hüvitisest ilma jääda.<sup>213</sup>

Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii Eestis, Leedus, Soomes kui ka Saksamaal on töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel töötajal õigus saada hüvitist. Hüvitise suurused on riigiti erinevad. Näiteks on Soomes ja Saksamaal oluliselt suuremad hüvitise määrad võrreldes Eestiga. Autor jääb siinkohal eelnevalt väljendatud seisukoha juurde, et ka Eestis tuleks hüvitiste määrasid suurendada, kuna sellisel juhul täidaks seadus oma eesmärgi ja töötajatele tehtud ebaõiglus saaks reaalselt hüvitatud. Samuti tekiks olukord, kus töötaja ei maksaks ise peale selle eest, et tööandja ütles töölepingu üles ilma õigusliku aluseta.

## **2.6. Nõuete tasaarvestamine**

VÕS-i § 197 lõige 1 sätestab: kui kaks isikut (tasaarvestuse pooled) on kohustatud maksma teineteisele rahasumma või täitma muu samaliigilise kohustuse, võib kumbki pool (tasaarvestav pool) oma nõude teise poole nõudega tasaarvestada, kui tasaarvestaval poolel on õigus oma kohustus täita ja teiselt poolelt nõuda tema kohustuse täitmist. Lihtsamalt öeldes on tasaarvestuseks vaja sama liiki sissenõutavaks muutunud vastastikuseid kohustusi. Töösuhtes saavad sama liiki olla rahalised kohustused.<sup>214</sup>

Juhul kui töövaidlusorgan tunnistab ülesütlemise majanduslikel põhjustel ehk koondamise tõttu tühiseks, loeb töölepingu lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel ja mõistab tööandjalt töötaja kasuks hüvitise vastavalt TLS § 109 lg-le 1 või 2 ning tööandja on eelnevalt töötajale koondamishüvitise välja maksnud, siis tekib olukord, kus töötaja peab tööandjale koondamishüvitise tagasi maksma ja tööandja peab omakorda töötajale maksma

---

<sup>210</sup> J. J. Elke (viide 61), lk 676-678.

<sup>211</sup> A. J. Suviranta (viide 71), lk 109.

<sup>212</sup> S. Hardy, M. Butler (viide 64), lk 83.

<sup>213</sup> A. J. Suviranta (viide 71), lk 109.

<sup>214</sup> H. Raidve, K. Kuusik. Töötasu tasaarvestamine valmistab peamurdmist. Raamatupidamise praktik 2010/49, lk 18.

töövaidlusorgani poolt välja mõistetud hüvitise. Sellisel juhul võivad tööandja ja töötaja vastastikused rahalised kohustused tasaarvestada.

VÕS-i § 197 lõike 2 kohaselt lõpevad poolte nõuded teineteise vastu tasaarvestatud ehk kattuvast osas. Näiteks kui tööandja tasaarveldab 1000-eurose koondamishüvitise nõude 2000-eurose töövaidlusorgani poolt väljamõistetud hüvitise nõudega, siis jääb töötajale tööandja vastu alles 1000-eurone hüvitise nõue. Poolte nõuded teineteise vastu lõppevad ainult kattuvast osas.

VÕS-i § 198 kohaselt toimub tasaarvestus teisele poolele avalduse tegemisega. VÕS ja TLS ei reguleeri selle vormi, seega võib teoreetiliselt tasaarvestusavalduse teisele poolele esitada ka suuliselt. Samal ajal tuleb meeles pidada, et vaidluse korral peavad pooled olema võimelised tõendama, millal ning milliste nõuete ja summade ulatuses tasaarvestamine toimus. Seega on tasaarveldusavaldused praeguses tööõiguse praktikas tavaliselt kirjalikus või kirjalikult taasesitatavas vormis (nt e-kiri, kirjalikus või elektroonilises vormis avaldused).<sup>215</sup>

Tööandja peab hoolt kandma, et tasaarvestusavaldus jõuaks töötajani. Kõige kindlam on võtta töötajalt allkiri avalduse kättesaamise kohta. Kui see võimalus puudub, tuleks avaldus saata töötaja e-posti aadressile või anda see kätte tunnistajate juuresolekul. Üldjuhul on tasaarvestus töösuhtes võimalik ainult töötaja nõusolekul, seega peaks tasaarvestusavaldus kajastama ka töötaja selget nõustumist tasaarvestamisega (kinnipidamisega).<sup>216</sup> Samas seab TLS § 78 lg-s 1 sätestatu otsese piirangu üksnes töötasu tasaarvestamisele, mitte aga töövaidlusorgani poolt väljamõistetavatele hüvitistele. Seega leiab käesoleva töö autor, et tööandja ei ole kohustatud küsima töötajalt nõusolekut, kui tasaarvestatakse töövaidlusorgani poolt väljamõistetud hüvitist tööandja poolt töötajale enammakstud hüvitise summaga.

Tallinna Ringkonnakohtus arutlemisel olnud kaasuse asjaolude kohaselt tunnistati töötajaga töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks ning mõisteti tööandjalt välja hüvitis ebaseadusliku töölepingu lõpetamise eest, hüvitis töölepingu lõpetamisest vähem etteteatatud aja eest ja hüvitis lõpparve kinnipidamise eest. Pärast seda esitas tööandja töötajale tasaarvestusavalduse, mille kohaselt tasaarvestati kohtuotsusest tulenev nõue tööandja nõudega töötaja vastu, mis tulenes viimasele alusetult makstud koondamishüvitise 53 994,67 krooni (3450,89 eurot) ja sellest saadud kasu tagastamise nõudest 4077,70 krooni (260,61

---

<sup>215</sup> H. Raidve, K. Kuusik (viide 214), lk 19.

<sup>216</sup> H. Raidve, K. Kuusik (viide 214), lk 19.



eurot)<sup>217</sup> - intress VÕS § 94 lg 1 järgi töölepingu lõpetamise kuupäevast kuni kohtuotsuse jõustumiseni. Harju Maakohus jättis hagi rahuldamata, asudes seisukohale, et tasaarvestust ei ole toimunud. Ringkonnakohus leidis, et kuivõrd kohtuotsusega tunnistati töötajaga töölepingu lõpetamine seoses koondamisega ebaseaduslikuks ja loeti tööleping lõppenuks töötaja omal soovil, siis langes koondamishüvitise maksmise alus ära. Seega tekkis tööandjal õigus VÕS § 1027 ja § 1028 lg 1 alusel makstud koondamishüvitus tagasi nõuda. Kuid tööandjal puudus töötaja vastu 4077,70 kroonine (260,61-eurone) intressi nõue. Raha saamine iseenesest ei anna kasutuseeliseid ja VÕS §-st 1035 lg 3 p 2 tuleneb seadusjärgse intressi maksmise kohustus üksnes saaja pahausksuse korral. Kuivõrd tööandja lõpetas töötajaga lepingu omapoolse (ühepoolse) tahteavaldusega ja koondamishüvitis kanti töötaja pangaarvele, siis ei saa rääkida töötaja pahausksusest koondamishüvitise saamisel.<sup>218</sup> Seega on kohus lugenud koondamishüvitise ja töövaidlusorgani poolt väljamõistetud hüvitise tasaarvestamise tööandja poolt lubatavaks.

Ringkonnakohus on oma hilisemas otsuses märkinud, et kui tööandja on töötajale välja maksnud töövaidluskomisjoni jõustumata otsuse alusel kahe kuu keskmise töötasu, siis on tööandjal õigus nimetatud summa tasaarvestada ringkonnakohtu otsuse alusel väljamõistmisele kuuluva summaga. Antud juhul jättis ringkonnakohus maakohtu otsuse muutmata osas, mille järgi maakohus mõistis töötaja kasuks välja hüvitise kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Ringkonnakohus selgitas, et kuna kohtul puuduvad andmed tööandja poolt kahe kuu keskmise töötasu ülekandmise kohta, ei ole võimalik kohtuotsuses tasaarvestust teha.<sup>219</sup> Järelikult kui kohtus ei ole võimalik tuvastada, kas töötajale on eelnevalt hüvitis välja makstud, ei saa kohus tasaarvestust ise teha ning tasaarvestamise õigus jääb sellisel juhul tööandjale.

## **2.7. Vastutus rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral**

Kohustuste rikkumine on võlasuhetest tuleneva kohustuse täitmatajätmine või mittenõuetekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine (VÕS § 100). Kui üks lepingupool on kohustust rikkunud, võib kahjustatud pool nõuda VÕS § 101 lg-s 1 loetletud õiguskaitsevahendite kohaldamist. Võlausaldajal on õigus nõuda kohustuste täitmist või

---

<sup>217</sup> Alates 1. jaanuarist 2011. a on Eesti Vabariigis kehtivaks rahaühikuks euro, kuid kuna kirjanduses on suurusjärgud toodud kroonides, on käesoleva töö autor kroonide järgi selgituseks sulgudes välja toonud vastava summa ümardatuna eurodes ( Eesti Panga konverteerimise kurss: 1 euro = 15,6466 krooni).

<sup>218</sup> TlnRnKo 08.02.2010, 2-09-415.

<sup>219</sup> TrtRnKo 16.06.2011, 2-09-54112.

sellest loobuda (keelduda), nõuda kahju hüvitamist, leping üles öelda, taganeda lepingust, alandada hinda ning rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral nõuda viivist.<sup>220</sup>

Tulenevalt TLS seaduse eelnõu seletuskirjast on töötajal ja tööandjal leppetrahvis lubatud kokku leppida vaid tööleasumisest keeldumise või omavolilise töölt lahkumise korral (TLS § 77), samuti saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu kokkulepe rikkumise puhuks (§-d 22 lg 2 ja 26 lg 1). Muude, kui §-des 22, 26 ja 77 nimetatud rikkumiste puhuks pole TLS alusel leppetrahvide kokkuleppimine lubatud.<sup>221</sup> Teisest küljest TLS ei keela töösuhte osapooltel leppida kokku leppetrahvis tööandjapoolse kohustuse rikkumise korral. TLS §-s 2 määratakse kindlaks töötaja suhtes soodsama sätte kohaldamise põhimõte. TLS sätted on poolimperatiivsed ehk poolkohustavad, mis tähendab, et seaduses sätestatust ei või töötaja kahjuks kõrvale kalduda, välja arvatud juhtudel, kui töötaja kahjuks kõrvale kalduva kokkuleppe võimalus on seaduses selgesõnaliselt lubatud.<sup>222</sup> Samas tööandja kasuks kõrvalekaldumine, näiteks tööandjale täiendavate sanktsioonide ettenägemine, on lepinguvabadusest ja seaduse poolimperatiivsusest tulenevalt lubatav.<sup>223</sup>

Lähtuvalt eeltoodust saavad töötaja ja tööandja leppida kokku leppetrahvis tööandjapoolse kohustuse rikkumise või rahalise nõude täitmisega viivitamise korral. Lisaks saab töötaja nõuda tööandjalt kohustuste täitmist, kahju hüvitamist ning rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral viivist. Tööandjapoolse kohustuste täitmise<sup>224</sup> ja kahju hüvitamise<sup>225</sup> teemad leidsid käsitlemist eespool. Järgnevalt käsitleb töö autor töötaja õigust nõuda tööandjapoolse kohustuse rikkumise või rahalise nõude täitmisega viivitamise korral leppetrahvi ja viivist.

VÕS § 158 lõike 1 järgi on leppetrahv lepingut rikkunud lepingupoole kohustus maksta kahjustatud lepingupoolele lepingus määratud rahasumma. Leppetrahvi kokkulepe võimaldab võlausaldajal avaldada võlgnikule kohustuse täitmiseks survet, sest võlgnik on ähvardava leppetrahvinõude tõttu eelduslikult rohkem huvitatud kohustuse nõuetekohasest täitmisest.

---

<sup>220</sup> R. Karjane (viide 177), lk 20.

<sup>221</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 60.

<sup>222</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 10.

<sup>223</sup> Sarnaselt autori arvamusele on professor M. Muda väljendanud seisukohta, mille kohaselt ei saa nõustuda TLS seletuskirjas toodud väitega, et leppetrahvi kokkulepet on võimalik sõlmida ainult nendel puhkudel, mis on TLS-is otseselt ette nähtud (§-d 22, 26 ja 77), ning muudel juhtudel sõlmitud leppetrahvi kokkulepped on tühi. Selline tõlgendus ei ole kooskõlas TLS tekstiga, mis leppetrahvi kokkulepete sõlmimist mingil viisil ei piira. Seega võib jätkuvalt ka uue TLS alusel sõlmida leppetrahvi kokkuleppeid mis tahes juhtudel, kui pooled seda soovivad. – M. Muda. Töötaja varaline vastutus. - Juridica 2009/5, lk 319.

<sup>224</sup> Käesoleva töö temaatikast tulenevalt on töö autor välja toodud eelkõige tööandja kohustuste täitmise nõude, mis seisneb selles, et töösuhte lõpetamisel peab tööandja töötajale välja maksuma lõpparve või kui töövaidlusorgan on tuvastanud töölepingu ülesütlemise tühisuse, siis tööandja kohustus maksta töötajale väljamõistetud hüvitis (vt käesoleva töö punktid 2.1, 2.2, 2.3 ja 2.5).

<sup>225</sup> Käesoleva töö punktis 2.4.

Võlausaldaja jaoks on leppetrahv soodne ka põhjusel, et kohustuse rikkumise korral ei pea ta tõendama rikkumisega tekitatud kahju ega selle suurust, vaid võib esitada leppetrahvi maksmise nõude tekkinud kahjust sõltumata.<sup>226</sup> Seega, kui töösuhte pooled lepivad kokku, et tööandjapoolsel lepingurikkumisel on tööandja kohustatud maksma leppetrahvi, annab selline kokkulepe töötajale n-ö lisagarantii.

Autori arvates võib leppetrahvi sõlmimise kokkulepe osutuda problemaatiliseks, kui tegemist on tööandja kahjuks sõlmitava kokkuleppega, mistõttu tööandja ei pruugi nõustuda vastava kokkuleppe sõlmimisega. Sarnaselt töö autorile on ka professor M. Muda väljendanud arvamust, mille kohaselt võib lähtuvalt TLS-ist leppetrahvi kokkuleppeid sõlmida küll mistahes juhtudel, kuid töötajal on tulenevalt oma nõrgemast positsioonist keeruline nõuda tööandja lepingurikkumiste puhuks sätestatud leppetrahvide sisseviimist töölepingusse.<sup>227</sup> Autor leiab, et eeltoodud probleemi saaks lahendada selliselt, kui sätestada TLS-is leppetrahvi sõlmimise võimalused ka tööandjapoolsel lepingurikkumisel.

Lisaks leppetrahvile on üheks õiguskaitsevahendiks rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral õigus nõuda viivist. Töösuhetes rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral eraldi viivisemäära ette nähtud ei ole, vaid kasutatakse üldist intressimäära tulenevalt VÕS §-dest 94 ja 113. VÕS § 113 lg 1 kohaselt võib võlausaldaja rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral nõuda, arvates kohustuse sissenõutavaks muutumisest kuni kohase täitmiseni, viivisintressi (viivist). Selle määr on võlasuhtes määratud VÕS §-s 94 ning on poolaasta kaupa Euroopa Keskpanga põhifinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav viimane intressimäär enne iga aasta 1. jaanuari ja 1. juulit, millele lisandub kaheksa protsenti aastas, kui seaduse või lepinguga ei ole ette nähtud teisiti.<sup>228</sup> Intressimäärad avaldab Eesti Pank. Riigimaksude ülekandmisega viivitamise eest töötajal viivist nõuda ei ole mõistlik ning järelikult arvutatakse viivis summadel, mis kuuluvad töötajale väljamaksmisele pärast seaduses ettenähtud maksude kinnipidamist.<sup>229</sup>

Praktikas võib ette tulla juhtumeid, kui tööandjalt taotletav viivisesumma on tööandja rikkumise asjaolusid arvestades tema suhtes ebaõiglaselt suur. Sellisel juhul võib tööandja esitada töövaidlusorganile nõude viivisesumma vähendamiseks lähtuvalt VÕS § 113 lg-st 8. See säte viitab omakorda VÕS §-le 162, mis näeb ette reeglid leppetrahvi vähendamiseks.

<sup>226</sup> I. Kull, M. Käerdi, V. Kõve. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura 2004, lk 378–379.

<sup>227</sup> M. Muda (viide 223), lk 320.

<sup>228</sup> Kui lepinguga on ette nähtud kõrgem viivisemäär kui seadusejärgne, loetakse viivise määraks lepingus ettenähtud viivise määr. Siinkohal tuleb lähtuda töötajale soodsama sätte kohaldamise põhimõttest. Vastuolu korral VÕS-is sätestatu ja TLS-is sätestatu vahel tuleb lähtuda TLS-is sätestatust. Soovitav oleks töösuhte poolte viivisenõuded lihtsalt ja arusaadavalt sätestada näiteks kollektiivlepingus. - H. Siigur (viide 68), lk 149.

<sup>229</sup> R. Karjane (viide 177), lk 26.

Seega toimub nii viivise kui ka leppetrahvi vähendamine samade põhimõtete alusel.<sup>230</sup> VÕS § 162 lõige 1 sätestab, et kui tasumisele kuuluv leppetrahv on ebamõistlikult suur, võib kohus seda leppetrahvi maksmiseks kohustatud lepingupoole nõudmisel vähendada mõistliku suuruseni, arvestades eelkõige kohustuse täitmise ulatust tema poolt, teise lepingupoole õigustatud huvi ja lepingupoolte majanduslikku seisundit.<sup>231</sup>

Tähelepanu tuleb pöörata mitmele asjaolule. Esiteks sellele, et VÕS § 113 lg 8 ja § 162 järgi ei vähenda kohus viivist omal algatusel, vaid üksnes võlgniku taotlusel (vt nt RKTKo 3-2-1-24-11 p 17). Teiseks peab võlgnik, kes taotleb kohtult viivise vähendamist, tõendama, et viivise suurus on eaproportsionaalne, mh et võlausaldaja ei ole raha maksmise kohustusega viivitamisest kahju saanud (vt nt RKTKo 3-2-1-66-05).

Töölepingu lõppemisel väljamaksmisele kuulunud töötasu ja hüvitised on sissenõutavad töölepingu lõppemise päeval (TLS § 84 lg 1). Töövaidluse korral võib tekkida olukord, kus tööandja ei maksa töötajale ettenähtud või määratud rahalist nõuet välja või maksab ainult osaliselt. Riigikohus on öelnud, et lõpparve kinnipidamisega pole tegemist juhul, kui tööandja jätab lõpparve maksmata või viivitab selle maksmisega kaalukatel põhjustel, nt vaidluse puhul lõpparve koosseisus väljamakstavate summade suuruse üle, kui seaduse säte või töölepingu tingimus, millel see põhineb, on mitmeti tõlgendatav või vastuolus seaduse mõne muu sättega või töölepingu teiste tingimustega.<sup>232</sup> Autor leiab, et töötajale sissenõutavaks muutunud summade kinnipidamine võiks siiski aset leida erandkorras, st kui tööandja soovib töötajale ettenähtud või väljamõistetud rahalise nõude vaidlustada, siis tuleb tal see esialgu töötajale ikkagi välja maksta. Vastasel korral võib rahalise nõude täitmisega viivitamisest tekkida töötajal õigus nõuda lisaks iga viivitatud päeva eest ka viivist.

Autori eelnevat seisukohta kinnitab ka ringkonnakohtu otsus, mille järgi oli võlgniku peamine põhistus viivise vähendamiseks asjaolu, et kui kohtuasi läbib kolm kohtuastet ja kõrgema astme kohtud saadavad asja madalama astme kohtule uueks arutamiseks, siis võib viivise nõue kasvada üle põhinõude summa, kuna võlausaldaja on nõudnud viiviseid kuni põhinõude

<sup>230</sup> I-M. Orgo jt. Tööõigus. Loengud, 4. täiendatud ja muudetud trükk, Juura: Tallinn 2008, lk 187.

<sup>231</sup> Viivise alandamine on Riigikohtu praktika kohaselt kohtu diskretsiooniotsus, mille kohus teeb võlgniku ja võlausaldaja huve kaaludes (Riigikohtu otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-66-05); VÕS § 113 lg-st 8 ja § 162 lg-st 1 tulenevalt peab viivis olema eelkõige ebamõistlikult suur ja alles seejärel on võimalik seda seaduses sätestatud tingimustel vähendada (TrtRnKo 16.03.2011, 2-09-57833).

<sup>232</sup> RKTKo 2-1-155-00 (Harry Raudvere hagi Eesti Vabariigi vastu töölepingu lõpetamise hüvitise ja lõpparve kinnipidamise eest keskmise palga saamiseks).

täieliku tasumiseni. Kohus leidis, et kirjeldatud olukorra vältimiseks on võlgnikul võimalik oma kohustus täita, mis välistab ka viivise kasvu ebamõistliku suuruseni.<sup>233</sup>

Riigikohtus oli arutluses kaasus, mille järgi töötaja palus kooskõlas tsiviilkohtumenetluse seadustiku (edaspidi TsMS) §-ga 367<sup>234</sup> mõista tööandjalt välja viivise TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise maksmisega viivitamise eest kindla summana kuni kohtuotsuse tegemiseni ja edasi protsendina hüvitisenõudest. Maakohus jättis viivisenõude rahuldamata, ringkonnakohus jättis maakohtu otsuse muutmata. Riigikohus leidis, et põhjendatud ei ole ringkonnakohtu seisukoht, et tööandja kohustus tasuda TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitiselt viivist tekib kohtuotsuse jõustumisest, millega kohus töölepingu lõpetab. VÕS § 113 lg 1 esimese lause järgi võib võlausaldaja rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral nõuda võlgnikult viivist arvates kohustuse sissenõutavaks muutumisest kuni kohase täitmiseni. Kohustus muutub VÕS § 82 lg 7 esimese lause järgi sissenõutavaks, kui võlausaldajal on õigus nõuda kohustuse täitmist. TLS § 84 lg 1 kohaselt muutuvad kõik töölepingust tulenevad nõuded sissenõutavaks töölepingu lõppemisest. TLS § 109 lg 1 ei sätesta, millal muutub sissenõutavaks tööandja kohustus maksta töötajale hüvitist, kui töölepingu lõpetab kohus. Sellest tulenevalt leidis Riigikohus, et TLS § 84 lg 1 alusel muutub töölepingu lõppemise ajast sissenõutavaks ka töölepingu lõpetamise korral makstava hüvitise nõue. Seega muutub TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise nõue sissenõutavaks ajast, kui kohus lõpetab TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu, s.o ajast, mil leping oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Asjaolu, et kohtuotsus, millega kohus töölepingu lõpetab, jõustub pärast töölepingu lõppemise aega, ei muuda hüvitise maksmise kohustuse sissenõutavaks muutumise aega.<sup>235</sup>

Järelikult, kui kohus lõpetab töölepingu tagasiulatuvalt, siis ka töötaja nõue on muutunud sissenõutavaks tagasiulatuvalt ning töötajal tekib õigus nõuda kohtu poolt väljamõistetud hüvitiselt viivist kogu aja eest (s.o kuupäevast, millest alates kohus töölepingu lõpetas kuni kohtuotsuse jõustumiseni).

Eelnevalt tõi autor välja, et TLS § 107 lg 2 tuleks muuta ja sõnastada selliselt, et kohus või töövaidluskomisjon lõpetab tööandja või töötaja taotlusel töölepingu samal kuupäeval, mis on märgitud ülesütlemisavalduses.<sup>236</sup> Ülaltoodud Riigikohtu seisukoha järgi, kui töösuhte

<sup>233</sup> TrtRnKo 17.12.2012, 2-12-1091.

<sup>234</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I 2005, 26, 197 ... RT I, 05.04.2013, 1; TsMS § 367 kohaselt võib viivisenõude koos põhinõudega esitada hagi selliselt, et taotletakse viivise, mis ei ole hagi esitamise ajaks veel sissenõutavaks muutunud, väljamõistmist kohtult mitte kindla summana, vaid täielikult või osaliselt protsendina põhinõudest kuni põhinõude täitmiseni. Eelkõige võib viivist nõuda selliselt, et kohus mõistaks selle välja kindla summana kuni otsuse tegemiseni ja edasi protsendina põhinõudest.

<sup>235</sup> RKTko 3-2-1-82-12.

<sup>236</sup> Käesoleva töö punktis 2.3.

lõpetamise kuupäev muutub hilisemaks, väheneb ka tööandja poolt maksmisele kuuluvatelt hüvitistelt arvestatav viivis. Autori arvates ei paku eeltoodud Riigikohtu tõlgendus töötajale kaitset, vaid pigem tekitab ebakindlust mõlemas töösuhte pooles. Seega leiab autor, et eelnevalt väljatoodud TLS § 107 lg 2 sõnastuse muudatus aitab ühtlustada praktikat, mis puudutab rahaliste nõuete sissenõutavaks muutumise aega töösuhte lõppemisel ja mille kohaselt hakkab viivise arvestus jooksma ülesütlemisavaldusel märgitud kuupäevast. Autori arvates pakub selline lahendus töötajale suuremat kaitset ja õiguskindlust mõlemale töösuhte poolele.

## **2.8. Nõuete aegumine**

TLS § 84 lg 1 kohaselt muutuvad töölepingu lõppemisega kõik töösuhetest tulenevad nõuded sissenõutavaks. Tööandja peab maksma töölepingu lõppemise päeval töötajale väljateenitud töötasu, kasutamata puhkuse rahalise hüvitise, töölähetuse kulud ja kõik muud töötajal saadaolevad tasud ja hüvitised. Kui töölepingu pooled ei täida töölepingu lõppemise päeval teineteise suhtes kõiki töösuhetest tulenevaid nõudeid, hakkab kulgema aegumistähtaeg.<sup>237</sup>

TsÜS § 142 lg 1 kohaselt õigus nõuda teiselt isikult teo tegemist või sellest hoidumist (nõue) aegub seaduses sätestatud tähtaja (aegumistähtaeg) jooksul. Pärast nõude aegumist võib kohustatud isik keelduda oma kohustuse täitmisest. TsÜS § 147 lg 1 ja 2 järgi aegumistähtaeg algab nõude sissenõutavaks muutumisega, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Nõue muutub sissenõutavaks alates ajahetkest, mil õigustatud isikul on õigus nõuda nõudele vastava kohustuse täitmist.

TsÜS § 135 lg 1 kohaselt tähtaja kulgemine, ka aegumistähtaja kulgemine algab järgmisel päeval pärast selle kalendripäeva või sündmuse saabumist, millega määrati kindlaks tähtaja algus. Seega algab töösuhetest tulenevate nõuete aegumistähtaja kulgemine järgmisel päeval pärast töölepingu lõppemist. Kui töölepingu lõppemise päeval jäävad rahalised nõuded täitmata, hakkab järgmisest päevast kulgema ka viivise arvestamine.<sup>238</sup>

Töösuhetest tulenevatel nõuetel on erinevad aegumistähtajad. Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg on üldiselt neli kuud. Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat. Töölepingu ülesütlemine tuleb vaidlustada 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest. Kui on järgitud töölepingu

---

<sup>237</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 124.

<sup>238</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 25.

ülesütlemise tähtaegu, ei pruugi tööleping veel ülesütlemise vaidlustamise ajal olla lõppenud, mistõttu töösuhtest tulenevad nõuded ei ole muutunud sissenõutavaks.<sup>239</sup>

Töölepingu pooltel on õigus pöörduda töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks töövaidluskomisjoni ja viimase otsusega mittenõustumisel edasi maakohtusse, ning seejärel ringkonnakohtusse ja Riigikohtusse. Kogu see protsess võib kesta pikka aega. Selle aja jooksul on tööleping lõppenud ja nõuded muutunud sissenõutavaks ning on hakanud kulgema nende aegumine. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel sõltuvad paljud nõuded samuti vaidluse tulemusest.<sup>240</sup>

Riigikohus on mitmes lahendis asunud seisukohale, et töövaidluskomisjoni otsuse peale kohtusse pöördumise tähtaeg on hagi aegumise tähtaeg (vt nt RKTKo 3-2-1-19-02). Alates 01.01.2006 sätestab ITVS § 24 lg 4, et juhul kui töövaidluskomisjon avalduse täielikult või osaliselt rahuldab, võib teine pool esitada kohtusse taotluse otsuse läbivaatamiseks hagimenetluse korras. Kuigi sellise taotluse esitamise korral loetakse hagejaks töövaidluskomisjoni pöördunud isik, on taotluse enda esitamine võrdsustatud hagiga, sõltumata sellest, kas selle esitab töövaidluskomisjoni pöördunud isik või töövaidluse teine pool (RKTKm 3-2-1-127-07).<sup>241</sup>

Töötaja nõuete aegumise erisus on sätestatud TLS §-s 110. Tagamaks, et töötaja nõuded, mis muutuvad sissenõutavaks ülesütlemise kehtivuse üle peetava vaidluse kestel või mis sõltuvad vaidluse tulemusest, ei aeguks enne vaidluse kohta tehtud lahendi jõustumist või vahetult pärast seda, pikeneb selliste nõuete aegumistähtaeg TLS § 110 alusel seniks, kuni lahendi jõustumisest on möödunud 3 kuud.<sup>242</sup>

Siin tuleb pöörata tähelepanu järgmistele asjaoludele: 1. aegumise erisus kohaldub vaid juhul, kui töötaja on esitanud avalduse töövaidluskomisjoni või hagi kohtusse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega ei ole TLS § 110 alusel aegumistähtaaja pikendamise aluseks; 2. aegumise erisus laieneb nõuetele, mis muutusid sissenõutavaks vaidluse kestel või sõltuvad vaidluse tulemusest. Enne ülesütlemise vaidlustamist sissenõutavaks muutunud nõuetele aegumise erisus ei laiene; 3. kolmekuuline aegumine algab vaidluses tehtud lahendi jõustumisest, st hetkest, kui on möödunud lahendi edasiseks vaidlustamiseks ettenähtud tähtaeg.<sup>243</sup>

---

<sup>239</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 124.

<sup>240</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 125.

<sup>241</sup> H. Siigur (viide 68), lk 175.

<sup>242</sup> E. Käärats, S. Suder, T. Treier (viide 27), lk 94-95.

<sup>243</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 125.

Eelnevalt väljatoodud erisus, et töölepingu ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega ei ole TLS § 110 alusel aegumistähtaja pikenemise aluseks, võib töö autori arvates osutada vaieldavaks. Autorile teadaolevalt puudub käesoleval hetkel selles küsimuses kohtupraktika ja ka TLS eelnõu seletuskirja koostajad ei ole selles küsimuses väljendanud oma seisukohta. Samas on autori arvates tegemist sisuliselt küllaltki sarnaste töölepingu ülesütlemise vaidlustamise alustega. TLS § 105 ja § 106 alusel vaidlustatakse tööandjapoolset töölepingu ebaseaduslikku ülesütlemist ja mõlemal juhul on vaidlustamiseks ette nähtud 30-päevane nõude esitamise tähtaeg. Sellest tulenevalt ei näe autor põhjust, miks ei peaks TLS §-s 110 toodud erisus laienema ka töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Kuna aga autorile teadaolevalt ei ole see küsimus praktikas seni vaidlusi tekitanud, ei näe autor vähemalt käesoleval hetkel põhjust selles küsimuses TLS-i sõnastuse muutmiseks.

Kui nõuet ei esitata seadusega ettenähtud tähtaja jooksul, on nõue aegunud. Samal ajal kohus ja töövaidluskomisjon ei kohalda aegumist ise, vaid võtab nõude aegumist arvesse ainult kohustatud isiku taotlusel (TsÜS § 143). Seega näiteks töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes peab töölepingu pool, kelle vastu nõue esitati, taotlema aegumise kohaldamist juhul, kui teine pool ei ole kinni pidanud 30 kalendripäevasest nõude esitamiseks ettenähtud aegumistähtajast.<sup>244</sup>

Tähtaja ennistamist reguleerivad TsMS §-d 67-68. Kui menetlusosaline lasi mööda seaduses sätestatud menetlustähtaja, ennistab kohus tähtaja menetlusosalise avalduse alusel, kui menetlusosaline ei saanud tähtaega järgida mõjuval põhjusel ja tähtaja möödalaskmine ei võimalda enam menetlustoimingut teha või põhjustab talle muu negatiivse tagajärje. Tähtaja ennistamist võib taotleda 14 päeva jooksul, alates päevast, millal takistus ära langes, aga mitte hiljem kui kuue kuu jooksul, alates möödalastud tähtaja lõppemisest. Avalduses märgitakse tähtaja ennistamise aluseks olevad asjaolud ning nende põhistus. Tähtaja ennistamise lahendab kohus määрусega.<sup>245</sup>

Töövaidlusorganis hüvitise nõude rahuldamine sõltub põhinõude (töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude) rahuldamisest. Seetõttu tuleb silmas pidada, et põhinõude aegumisega (30 kalendripäeva ülesütlemise avalduse saamisest) aegub ka kõrvalnõue ehk teisisõnu ka hüvitise nõue tuleb maksma panna sama tähtaja jooksul. Et aga põhinõude maksma panemisega (st nõude esitamisega töövaidlusorganile) peatub aegumise tähtaeg, võib

---

<sup>244</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 106.

<sup>245</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 106-107.



rahalised nõuded esitada ka töövaidluse käigus.<sup>246</sup> Nõude aegumise peatumist reguleerib TsÜS § 160 lg 1, mille kohaselt aegumine peatub õigustatud isiku poolt hagi esitamisega nõude rahuldamiseks või tunnustamiseks.

Riigikohus on selgitanud, et juhul kui töötaja nõuab töölepingu ülesütlemise tühisuse tõttu tööandjalt hüvitisi, ei ole töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise iseseisvaks hagi esemeks. Töötajal ei ole õiguslikku huvi esitada töölepingu ülesütlemise tühisuse kindlakstegemiseks tuvastushagina (TsMS § 368 lg 1) juhul, kui ta ei soovi töösuhte jätkumist, vaid tahab tööandjalt saada töölepingu ülesütlemise tühisusest tulenevaid hüvitisi. Kuna sellise tuvastushagi esitamine ei peataks töölepingu tühisusest tuleneda võivate hüvitisnõuete aegumist TsÜS § 160 lg 1 järgi, siis võiks tuvastushagi menetlemine (ilma hüvitiste saamise nõuet esitamata) kaasa tuua hüvitisnõuete aegumise ITVS § 6 lg 1 järgi (hüvitisnõuded aeguvad nelja kuu jooksul pärast töölepingu ülesütlemist). Juhul kui töötaja esitab töölepingu ülesütlemise tühisusest tulenevad hüvitisnõuded, siis kohaldatakse aegumisel ITVS § 6 lg-t 1, mitte ITVS § 6 lg-t 2, mille järgi töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõude aegumise tähtaeg on 30 kalendripäeva ülesütlemisavalduse saamisest.<sup>247</sup>

Oluline on veel märkida, et kui töötaja esitab tööandja hagile aegumise vastuväite muus nõudes, mis ei tulene TLS-ist, vaid näiteks VÕS-ist, siis võivad kohalduda teised TsÜS-i aegumise sätted. Näiteks eelnevalt toodud koondamishüvitise tagasinõudmine alusetu rikastumise sätete alusel.<sup>248</sup> Selles vaidluses ringkonnakohus nõustus maakohtuga, et hageja esitas nõude alusetust rikastumisest tuleneva võlasuhte alusel ja tegemist ei ole töösuhtest tuleneva nõudega, millele kohalduks ITVS § 6 lg-s 1 sätestatud 4-kuuline nõude esitamise tähtaeg. TsÜS § 151 lg 1 alusel on sellise nõude aegumistähtaeg kolm aastat ajast, mil õigustatud isik teada sai või pidi teada saama, et tal on alusetust rikastumisest tulenev nõue.

---

<sup>246</sup> I. Kүүts (viide 100).

<sup>247</sup> RKTKm 3-2-1-27-11 (Vladimir Gantsovski apellatsioonkaebuse läbi vaatamata jätmine).

<sup>248</sup> Käesoleva töö punktis 2.5; TlnRnKo 16.11.2011, 2-11-3106.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös käsitletakse töötaja nõudeõigusi töölepingu ülesütlemise tühisuse korral. Teema valikul on autor eelkõige lähtunud selle aktuaalsusest ja olulisusest. Põhjusel, et töölepingu ülesütlemine võib töötaja jaoks tähendada sissetuleku ja muude töösuhetest tulenevate hüvede kaotust pikaks ajaks, on töötajale oluline teada, millised on tema õigused, kui tööandja on töölepingu ebaseaduslikult üles öelnud ja kuidas ta saab oma nõudeõigusi töövaidlusorganism maksma panna.

Magistritöö peamiseks eesmärgiks on käsitleda tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise tühisuse olemust ja tagajärgi ning selgitada välja, kas töötaja nõudeõigused töölepingu ülesütlemise tühisuse korral on tagatud ja piisavad. Eesmärgi täitmiseks on autor püüdnud välja selgitada, millised probleemid esinevad praktikas töövaidlusorgani poolt töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel ja väljamõistetud hüvitise väljanõudmisel ning selle pinnalt on autor teinud vastavad ettepanekud kehtiva praktika muutmiseks ja TLS-i täiendamiseks. Lisaks on autor töös välja toonud, kuidas on töölepingu ülesütlemise tühisuse ja töötaja nõudeõigustega seonduv problemaatika lahendatud teistes riikides ning analüüsinud TLS-i regulatsiooni vastavust nii Euroopa kui ka rahvusvahelise tööõiguse nõuetele.

Töö esimeses peatükis on käsitletud töölepingu ülesütlemise tühisust. TLS sätestab kaks alust, mille esinemise korral on töölepingu ülesütlemine tühine. Selleks, et töölepingu ülesütlemine oleks õiguspärane ja kehtiv, peab ülesütlemine esiteks tuginema ülesütlemisalusele ja ei tohi esineda ülesütlemist välistavaid asjaolusid ning teiseks vastama seaduse formaalsetele nõuetele.

Töölepingu ülesütlemine võib olla tühine või seda on võimalik tühistada ka TsÜS-is toodud alustel. Hetkel puudub Eestis selles osas kohtupraktika. Samas leiab autor, et praktikas võib selliseid ülesütlemisi ette tulla ning sellisel juhul annavad TsÜS-i tühisuse ja tühistamise alused töötajale täiendava võimaluse töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks. Näiteks olukorras, kus tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine on iseenesest tehtud õiguspäraselt ning töötajal ei ole võimalik töövaidlusorganilt nõuda ülesütlemise tühisuse tuvastamist TLS-is toodud alustel. Lisaks võimaldab töötajal TsÜS-i alustele tuginema esitada hagi pikema aja jooksul võrreldes TLS-i töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise hagi esitamise tähtajaga.

TLS-is leiab korduvalt rõhutamist, et töölepingu ülesütlemise alus ja erakorraliseks ülesütlemiseks vajalik mõjuv põhjus peavad tulenema TLS-ist. Samuti sätestab TLS piirangud

töölepingu ülesütlemisele, nähes ette põhjuste loetelu, mis ei või olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks (TLS § 92), ning mõnede töötajatega teatud põhjustel töölepingu ülesütlemise keelu (TLS §-d 93).

Töölepingu ülesütlemise kord sisaldab endas menetlusreegleid ehk käitumisjuhiseid, kuidas seaduslikult töölepingut lõpetada. Ülesütlemise korda reguleerivad nii TLS-i kui ka VÕS-i ja TsÜS-i sätted. Töölepingu ülesütlemine peab olema tingimusteta, kategooriline ja tehtud kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Töölepingu kirjalik või kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm on sätestatud nii Eesti, Leedu kui ka Soome tööseadusandluses. Saksamaal on ülesütlemise avalduse kehtivuse eelduseks avalduse kirjalik vorm. Autori arvates on Saksamaa kirjaliku vormi nõue liiga range. Samas TLS-is sätestatud kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm on tänapäevasem ja paindlikum.

Praktikas on esinenud olukordi, kus tööandja ütleb töölepingu üles tagantjärele või ei ole ülesütlemisavaldust esitanud ja töötaja saab sellest hiljem teada kolmanda isiku kaudu või tööandja loeb töölepingu lõppenuks n-ö vaikivalt, ilma et kumbki pool oleks ülesütlemisavaldust teinud. Riigikohus on väljendanud seisukohta, et töötajale tehtud avaldus, millest nähtub ainult see, et tööandja on töölepingu juba lõpetanud, ei saa olla töölepingu ülesütlemise avalduseks. Kassatsioonikohus selgitas, et töölepingu ülesütlemiseks tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldus, tööleping ei saa lõppeda kaudse tahteavalduse, vaikimise või tegevusetusega. Samuti on Riigikohus mitmes lahendis selgitanud, et töölepingut on võimalik üles öelda ainult edasiulatuvalt, tagasiulatuvalt ülesütlemine on TLS § 104 lg 1 järgi tühi.

Lisaks võib praktikas ette tulla juhtumeid, kus töötaja vaidlustab töövaidlusorganis töölepingu ülesütlemise, kuid ülesütlemise põhjendusi teades ei oleks seda teinud. Selleks, et vältida asjatuid töövaidlusi ja olukordi, kus põhjenduse puudumise tõttu on lepingu poolel õigus nõuda kahju hüvitamist on oluline, et ülesütlemisavalduses oleksid põhjendused välja toodud.

Analüüsitud kohtupraktika pinnalt võib järeldada, et puudub ühtne arusaam, kas TLS § 95 lg 3 võimaldab jätta ülesütlemisavalduse põhjendamata ja esitada ülesütlemise põhjendused alles töövaidluse lahendamisel või saab töövaidlusorgan kontrollida üksnes ülesütlemisavalduses esitatud põhjenduste õigsust. Nimelt on ringkonnakohus asunud ühes lahendis seisukohale, et töölepingu ülesütlemise õiguspärasuse hindamisel võib arvestada ka asjaolusid, millele ei ole ülesütlemisavalduses viidatud. Seega on tööandjal õigus põhjendada ülesütlemist ka muude asjaoludega, kui üksnes need, mis on ülesütlemisavalduses *expressis verbis* esile toodud.

Teises lahendis on aga ringkonnakohus jõudnud järeldusele, et ülesütlemisavaldus ei või sisaldada valesid aluseid või põhjendusi töölepingu ülesütlemiseks. Käesoleva töö autori arvates peaks töövaidlusorgan kontrollima eelkõige ülesütlemisavalduses toodud põhjendusi. Vastasel korral võib juhtuda, et tööandja toob töövaidlusorganis hoopis teised põhjendused, miks ta töötajaga töölepingu üles ütles.

Analüüsides erinevate riikide tööseadusandlust selgus, et nii Eestis, Leedus, Saksamaal kui ka Soomes on seadusandluse poolt tagatud rasedatele ja väikelast kasvatavatele töötajatele ning töötajate esindajatele täiendav kaitse töölepingu ülesütlemisel. Sarnaselt Eesti tööõiguse regulatsioonile võib raseda või väikelast kasvatava töötajaga lõpetada töösuhte nii Leedus, Saksamaal kui ka Soomes eelkõige tööandja tegevuse lõpetamisel. Nii Soomes kui ka Eestis tagab töötajale, kes on rase või kasvatab väikest last, täiendava kaitse TLS-is sätestatud pööratud tõendamiskohustus. Kõikide võrreldud riikide tööseadusandluse kohaselt tuleb töölepingu lõpetamiseks töötajate esindajaga küsida eelnevalt luba esindaja valinud töötajatelt või töönohukogult.

Analüüsides erinevaid alama astme kohtute lahendeid võib asuda seisukohale, et kohtud on mõistnud raseda või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise eriregulatsiooni eesmärgi, milleks on tagada selliste isikute suurem kaitse võrreldes teiste töötajatega. Järelikult võib öelda, et TLS tagab rasedale või väikelast kasvatavale isikule piisava kaitse ja käesoleval hetkel puudub selles küsimuses vajadus olemasoleva regulatsiooni täiendamiseks.

TLS-i kohaselt on töötajate esindajale tagatud täiendav kaitse sellega, et enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima esindaja valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust töölepingu ülesütlemise kohta. Lisaks tagab töötajate esindaja kaitse pööratud tõendamiskohustus, mille kohaselt peab tööandja töölepingu ülesütlemisel töötajate esindajaga vaidluse korral tõendama, et ta ütles töölepingu üles TLS-is lubatud alusel.

Magistritöö teises peatükis käsitletakse ülesütlemise vaidlustamist töövaidlusorganis ning selle tagajärgi. Vaatamata seaduses sätestatud piisavale regulatsioonile töölepingu ülesütlemise aluste osas võib siiski tekkida töölepingu ülesütlemisel vaidlusi, kas ülesütlemiseks oli tegelikult olemas seaduslik alus ja mõjuv põhjus, või kas esines ülesütlemist välistavaid asjaolusid.

Juhul kui töötaja või tööandja leiab, et töölepingu ülesütlemine oli õigusvastane, on tal TLS-i § 105 lg 1 alusel õigus esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avaldus ülesütlemise tühistamise kohta 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest.

Oluliseks erinevuseks võrreldes varasemaga on asjaolu, et 30-päevane töövaidlusorganisse pöördumise tähtaeg hakkab kulgema mitte enam töölepingu lõppemisest (selle vormistamisest), vaid ülesütlemisavalduse saamisest.

Autori arvates võib TLS § 105 lg 1 toodud regulatsioon võrreldes varasemaga olla teatud juhtudel töötajale kahjulikum. Näiteks võib tuua tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise majanduslikel põhjustel (koondamine). Koondamise puhul ei pruugi pikema etteteatamistähtaja puhul olla vaidlustamistähtaja möödumise hetkeks teada, kas töö ka tegelikult lõpeb - näiteks võetakse järgmisest päevast uus inimene sama tööd tegema. Samas leiab autor, et ka pikema vaidlustamise tähtaja jooksul võib alles hiljem selguda, kas koondamissituatsioon tegelikult esines. Näiteks ei võta tööandja uut töötajat tööle enne, kui vaidlus endise töötajaga on töövaidlusorganis lahendatud. Seega ei vaja autori arvates kehtiv TLS-i regulatsioon selles osas muutmist.

Praktikas võib ette tulla küsimusi, kas TLS-is sätestatud 30-päevane nõude esitamise tähtaeg on piisav, et nii töötaja kui ka tööandja saaksid oma nõuded tähtaegselt maksmata panna. Soomes võib töölepingu ülesütlemist kohtus vaidlustada kahe aasta jooksul ülesütlemise teate kättesaamisest. Siinkohal nõustub autor õiguskantsleri seisukohaga, et TLS §-s 105 lg 1 ettenähtud 30-päevane vaidlustamise tähtaeg on töösuhte pooltele piisav. Autori arvates on nii töötajale kui ka tööandjale oluline, et vaidlusalane küsimus leiaks töövaidlusorganis võimalikult kiire lahenduse. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamise võimalus mitu aastat pärast töösuhte lõppemist seevastu võib tekitada ebakindlust mõlemas osapooles.

TLS annab töötajatele täiendava ülesütlemise vaidlustamise aluse olukorras, kus tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine on küll kehtiv ja õiguspärane, kuid tööandja on töölepingu üles öelnud vastuolus hea usu põhimõttega ja ülesütlemine viib ebaõiglase tulemini. Sellisel juhul on töötajal TLS-i § 106 alusel õigus vaidlustada selline ülesütlemine kohtus või töövaidluskomisjonis ning nõuda ülesütlemise tühistamist.

Kui senises kohtupraktikas on kohtud töölepingu lõpetanud ülesütlemisavalduses märgitud ajast, siis Riigikohus on asunud seisukohale, et TLS-i § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamisel peab töövaidluskomisjon või kohus arvestama seaduses sätestatud etteteatamistähtaegu ning sellest tulenevalt tuleb tööleping lõpetada ajast, kui see oleks lõppenud pärast etteteatamistähtaega. Tagajärjeks on see, et kui töötaja on end peale töösuhte lõppemist töötukassas töötuna arvele võtnud ning talle on määratud ja makstud hüvitist, võib töösuhte lõpetamise kuupäeva hilisemaks muutmisel tekkida olukord, kus töötaja peab enammakstud hüvitise töötukassale tagasi maksmata. Samuti, kui töösuhte lõpetamise kuupäev muutub

hilisemaks, väheneb ka tööandja poolt maksmisele kuuluvatelt hüvitistelt arvestatav viivis ning lisaks tekib töötajal tööandja vastu justkui töötasu nõude õigus. Lähtuvalt eeltoodust on autori arvates eelnev Riigikohtu tõlgendus vaieldav ning tekitab töötajas pigem ebakindlust, kui pakub kaitset töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise vastu. Autori arvates aitaks olukorda parandada TLS § 107 lg 2 sõnastuse muutmine, mille kohaselt peab töövaidlusorgan töölepingu lõpetama samal kuupäeval, mis on märgitud ülesütlemisavalduses. Autor leiab, et selline TLS-i sõnastuse muutmine pakuks töötajale rohkem kaitset ning õiguskindlust mõlemale töösuhte poolele.

Ettepanek muuta TLS-i § 107 lg 2 alljärgnevalt:

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu *samal kuupäeval, mis on märgitud ülesütlemisavalduses.*

Eestis, Leedus, Saksamaal ja Soomes võidakse töötaja ebaseaduslikul töölepingu ülesütlemisel tööle ennistada, kuid analüüsitud riikide praktika pinnalt võib järeldada, et tööle ennistamine toimub siiski harva. Seega mis puudutab töötaja tööle naasmist, võib öelda, et töötaja huvid ei ole piisavalt kaitstud. Samas on Eesti TLS-i regulatsioon kooskõlas lepinguvabaduse põhimõttega, mille kohaselt ei saa töösuhte pooli sundida töösuhet jätkama, kui üks pooltest pole sellega nõus. Lähtuvalt eeltoodust leiab autor, et kehtiv TLS-i regulatsioon ei vaja selles küsimuses täiendamist või muutmist.

Analüüsi käigus on autor jõudnud järeldusele, et kui töötaja on töötanud vahepealsel perioodil teise tööandja juures ja saanud sealt töötasu, siis selle maha arvamine kahjuhüvitisest on põhjendatud ja kooskõlas seadusega. Samas leiab autor, et töötuskindlustus- ja haigushüvitise kinnipidamine kahjuhüvitisest ei ole kooskõlas TLS-is tooduga, kuna TLS ei sätesta otsesõnu sellist võimalust (erinevalt Soome tööõiguse regulatsioonist, mille kohaselt võib kahjuhüvitisest maha arvata osa töötajale makstud töötuhüvitisest). Lisaks ei tohi VÕS § 127 lg 5 kohaselt kasu mahaarvamine olla vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga. Autori arvates on antud olukorras kahju hüvitamise eesmärgiks eelkõige töötajale tekitatud ebaõigluse heastamine ning kuna tööandja on ise põhjustanud olukorra, kus töötaja on jäänud sissetulekuta, siis on töötaja suhtes äärmiselt ebaõiglane nimetatud hüvitiste mahaarvamine kahjuhüvitisest.

Praktikas on olnud probleemiks asjaolu, et kui töötaja koondatakse ja ta vaidlustab ülesütlemise töövaidlusorganis, siis võib tekkida olukord, kus koondamishüvitis loetakse alusetult saaduks ja töötaja peab tööandjale koondamishüvitise tagasi maksma. Koondamisel

maksab tööandja töötajale hüvitiseks ühe kuu keskmise töötasu. Kui töövaidlusorgan tunnistab koondamise ebaseaduslikuks, siis võib töötaja saada kolmekuulise, sageli aga ühe või kahe kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise. See tähendab, et töötaja satub olukorda, kus mitte talle ei maksta hüvitist tema õiguste rikkumise eest, vaid ta peab tööandjale raha tagasi maksma. Järelikult kehtiv seadusandlus ei taga, et tööandjapoolsel ebaseaduslikul töölepingu ülesütlemisel saaks töötaja kahju reaalselt hüvitatud.

Autori nõustub Kaidi Jõepera magistritöös toodud ettepanekuga suurendada hüvitisi, mida tööandja peab töötajale maksma töölepingu õigusvastase ülesütlemise eest. Lisaks võib autori arvates eelnevalt väljatoodud probleemi lahendada selliselt, et töövaidlusorgan arvestaks hüvitise igakordsel määramisel tööandjapoolse rikkumise raskusega, poolte käitumise, mõlemapoolsete huvidega ning töötajale väljamakstud koondamishüvitise suurusega ning mõistaks töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral hüvitist suuremas ulatuses, kui töötaja sai koondamise korral. Autori arvates pakuks selline lahendus töötajale suuremat kaitset ja välistaks olukorra, kus töötaja võib jääda hüvitiseta, kuna peab selle tööandjale tagasi maksma.

Tööandjapoolse kohustuse rikkumise korral või rahalise nõude täitmisega viivitamise korral on töötajal õigus nõuda viivist ja eelneva kokkuleppe korral ka leppetrahvi. Samas võib autori arvates leppetrahvi sõlmimise kokkuleppe osutada problemaatiliseks, kui tegemist on tööandja kahjuks sõlmitava kokkuleppega, mistõttu tööandja ei pruugi nõustuda vastava kokkuleppe sõlmimisega. Autor leiab, et eeltoodud probleemi saaks lahendada selliselt, et sätestada TLS-is leppetrahvi sõlmimise võimalused ka tööandjapoolsel lepingurikkumisel.

Magistritöös on autor analüüsinud TLS-i regulatsiooni vastavust nii Euroopa sotsiaalharta kui ka ILO konventsioonides toodud nõuetega. Üldjuhul võib öelda, et Eesti tööõiguse regulatsioon vastab nii Euroopa kui ka rahvusvahelise tööõiguse nõuetele. Samas ei saa pidada TLS-i regulatsiooni vastavaks Euroopa sotsiaalharta ja ILO konventsioonis C158 toodud nõuetega, mille kohaselt töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral on töötajal õigus saada piisavat hüvitist või muud toetust.

Kokkuvõtteks võib järeldada, et autori poolt püstitatud hüpotees leidis osaliselt kinnitust. Kuigi TLS sätestab töölepingu ülesütlemisel kindlad protseduurireeglid, mida töösuhte pooled peavad järgima ning kindlad töölepingu ülesütlemise alused, esineb sellegipoolest sellel teemal palju vaidlusi. Analüüsi käigus selgus, et eelkõige on TLS-iga tagatud kaitse töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise eest rasedatele ja väikelast kasvatavatele töötajatele ning töötajate esindajatele ning selles osas ei vaja kehtiv tööõiguse regulatsioon muutmist ega

täiendamist. Ebakindlust tekitab töösuhte pooltele Riigikohtu seisukoht, mille kohaselt peab töövaidlusorgan töölepingu lõpetamisel arvestama seaduses sätestatud etteteatamistähtaegu ning sellest tulenevalt lõpetama töölepingu ajast, kui see oleks lõppenud pärast etteteatamistähtaega. Selline regulatsioon ei taga töötajale piisavat kaitset, mistõttu on autor toonud töös vastavad ettepanekud seaduse muutmiseks.

Töösuhte jätkumise korral on töötajale oluline, et töötajale tekitatud kahju saaks reaalselt hüvitatud, mistõttu leiab autor, et kahjuhüvitise määramisel ei tohiks töövaidlusorgan arvestada sellelt maha muid hüvitisi, kui ainult mujalt teenitud töötasu. Töösuhte mittejätkumise korral selgus, et töötaja õigused ei ole piisavalt tagatud, kuna teatud juhtudel peab töötaja saadud koondamishüvitise tagasi maksma ja sellisel juhul võib töötaja hüvitisest üldse ilma jääda. Lähtuvalt eeltoodust leiab autor, et töötajale kaitse tagamiseks tuleb kehtivaid hüvitiste määrasid suurendada ning muuta senist töövaidlusorganite praktikat eelnevalt kirjeldatud viisil.



# **CLAIMS OF THE EMPLOYEE IN CASE OF INVALID TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT**

## **SUMMARY**

This dissertation concerns claims of the employee in case of invalid termination of the employment contract. The author has based the choice of topic mainly on its importance and actuality. Given that the termination of the employment contract may signify for the employee a long-term loss of income and other benefits related to their employment, it is important for them to know their rights in case of an invalid termination and how to secure those rights through a labour dispute body.

The main aim of the dissertation is to discuss the nature of an invalid employment contract termination by the employer and determine whether the claims available to the employee in case of such an event are guaranteed and sufficient. To achieve this aim the author has attempted to determine which problems arise in practice in ascertaining the nullity of the termination and claiming the adjudged compensation through a labour dispute body. Additionally, the author has pointed out how the issues relating to invalid termination and resulting claims are dealt with in other countries and analysed the conformity of the Employment Contracts Act with both European and international labour law.

The first chapter of the dissertation concerns the concept of invalid termination of the employment contract. Firstly, disputing said termination relying on the bases set out in the General Part of the Civil Code Act. Subsequently, the nullity of employment contract termination and its concordance with both the formal and material demands specified in relation to it in the Employment Contracts Act, are discussed. Also discussed is the nullity of employment contract termination with regard to employees needing special protection.

Section 104 (1) of the Employment Contracts Act sets out the cases in which terminating the employment contract is invalid. In order for the termination to be legal and valid, it must be based on specific grounds of termination and be in accordance with formal demands of the law without the presence of precluding circumstances. Should the termination not be in accordance with these conditions, it constitutes an invalid termination which, according to Employment Contracts Act Section 104 (1), is null and void and has no legal repercussions.

Termination of an employment contract may be void or it can be invalidated on grounds specified in the General Part of the Civil Code Act. In practice there may be cases where the

employer terminates the contract on grounds set out in the Employment Contracts Act but where there is reason to believe that termination is not in accordance with good morals or is made through fraud. At the moment there is no relevant case law in Estonia. Still, the author believes that these types of terminations may occur and it is important to know that the employee may rely on the grounds on invalidity and invalidation set out in the General Part of the Civil Code Act. Additionally, relying on General Part of the Civil Code Act grounds enables the employee to file suit during a longer term in contrast with the deadline set out in the Employment Contracts Act regarding claims to determine invalidity of employment contract termination.

Termination of the employment contract is legal if it rests on grounds set out in law and where there are no precluding circumstances. According to Employment Contracts Act section 83 the employer and employee may only terminate the employment contract on grounds set out in the Employment Contracts Act. Section 87 of the Employment Contracts Act states that the employment contract may be extraordinarily terminated only on the basis of a significant reason set out in the Employment Contracts Act. Thus, the Employment Contracts Act continually stresses that the basis and reason for terminating the employment contract must derive from the Employment Contracts Act. The Employment Contracts Act also limits employment contract termination by listing reasons that may not be the basis for an extraordinary termination (Section 92) and prohibiting contract termination on certain bases with some types of employees (Section 93).

The order of employment contract termination consists of procedural rules for legal contract termination. This procedure is regulated by sections 95 – 103 of the Employment Contracts Act but also by sections of the General Part of the Civil Code Act and the Law of Obligations Act. The termination must be without any conditions, categorical and done in writing or in a form permitting written reproduction.

The written form or form permitting written reproduction is codified in Estonian, Lithuanian and Finnish labour law. In Germany, according to section 623 of the BGB, the written declaration of termination is a prerequisite for the terminations validity. The author believes the German requirement for a written form to be too strict. On the other hand, the form permitting written reproduction, as set out in the Employment Contracts Act is more modern and flexible.

In practice, there have been situations where the employer terminates the employment contract retroactively or has not presented a declaration of termination leading to the

employee finding out later through a third person or where the employer considers the contract terminated tacitly – without either party having made a declaration of termination. The Supreme Court has taken the position that a declaration made to the employee containing only the fact of the contract having been terminated by the employer cannot be a valid declaration of termination. The Court of Appeals explained that, in order to terminate an employment contract, a declaration in a form permitting written reproduction must be presented, an employment contract cannot end by way of indirect statement of intent, inaction or tacitly.

Additionally, there may be cases where the employee contests the termination in a labour dispute body but would not have done so, having known the reasons for termination. In order to avoid superfluous labour disputes and situations where lack of rationale gives one party a claim for compensation of damages, the author believes it important to list reasons for termination in the declaration every time.

In the course of the analysis it was determined that in Estonia, Lithuania, Germany and Finland those employees who are either pregnant or raising a young child or represent other employees in an official capacity are protected by law against illegal termination. Similarly to Estonian labour law, in Lithuania, Germany and Finland, the employment of a person who is pregnant or raising a young child may be terminated primarily due to cessation of business activity by the employer. In the labour law of all aforementioned countries terminating the employment contract of a representative of employees requires previous consent of the employees that elected the person in question or of a labour council. Additionally, like in Finnish law, employees that are pregnant or raising a child under three years of age, are protected by a reversed burden of proof.

Having analysed different judgements by lower level courts, it can be said that the courts have understood the purpose of the special regulation regarding employment contract termination of employees that are pregnant or raising a young child – to provide a heightened level of protection. It can therefore be said that the Employment Contracts Act provides sufficient protection for pregnant employees and employees raising young children and that there is currently no need for additional legal regulation in this question.

According to the Employment Contracts Act, the representative of the employees is protected by the requirement of the employer to ask the opinion of the representative's electors or labour union prior to termination of the employment contract. The protection of the employees' representative is further guaranteed by a reversed burden of proof according to

which the employer must prove, in case of a dispute, that the employment contract was terminated on grounds permitted in the Employment Contracts Act.

The second chapter deals with contesting the termination in a labour dispute body and its consequences. Firstly, contesting contract termination in a labour dispute body is discussed concerning the invalidity of the termination and looks into options of challenging termination due to it being in conflict with the principle of good faith. Further, the options for continuing employment after determining invalidity of termination are analysed. In case of the employment relationship continuing, possible compensation of damages incurred due to the unlawful determination, is studied. In the event of the employment relationship not continuing, the employer's duty to provide financial compensation as well as options for mutual settlement of claims is covered. Finally, possible legal remedies and prescription are discussed.

In case of unlawful termination it must be kept in mind that termination without legal grounds or one that does not meet legal requirements is not, according to section 104 (1) of the Employment Contracts Act, automatically invalid, but that this invalidity must be ascertained in court or in a Labour Dispute Committee. An important difference in comparison to previous legislation is that the 30-day deadline for applying to a labour dispute body is estimated from the date of receiving the declaration of termination, not from the date of termination itself, as it was before.

The author believes that the regulation in section 105 (1) of the Employment Contracts Act may, in certain cases, be more harmful to the employer in comparison to legislation previously in force. Employer termination of an employment contract for economic reasons (redundancy) may be given as an example. Should there be a longer term of advance notice in case of redundancy, it may not be clear until after the statute of limitations has applied for challenging the termination whether the work has really ended, since that will be clear only after the contract's termination – a new employee may be hired the next day for the same job. However, the author is also of the opinion, that, even in the case of a longer statute of limitations, whether there really was a redundancy situation may only become apparent later. For example, a new employee would not be hired until after the labour dispute with the previous one has ended.

In practice it may be asked whether the 30-day statute of limitations, as set out in the Employment Contracts Act is sufficient for both employee and employer to enforce their claims in time. In Finland, termination of an employment contract may be challenged in court

in the span of two years from receiving the notice of termination. The author, however, does agree with the Chancellor of Justice that the 30-day statute of limitations set out in section 105 (1) of the Employment Contracts Act is sufficient for the parties of the employment relationship. The author believes it important to both employee and employer for the labour dispute in question to be resolved in the speediest manner possible. Having the option to challenge termination for several years after the fact would create uncertainty in both parties.

The Employment Contracts Act provides employees with an additional basis for challenging termination in situations where employer termination of the employment contract is valid and legal but the employer has not made the termination in good faith and it would lead to an unjust result. In this case, the employee has the right, according to Employment Contracts Act section 106, to challenge such a termination in court or Labour Dispute Committee and demand its invalidation.

Whereas in the case law so far courts have terminated employment contracts from the time set out in the declaration of termination, the Supreme Court has taken the position that in terminating an employment contract on the basis of Employment Contracts Act section 107 (2), the Labour Dispute Committee or court in question must adhere to the deadlines of advance notice set out in law. The contract should then be terminated from the time it would have ended after the passing of said deadline. As a consequence, in the event that the employee has registered with the Unemployment Insurance Fund after termination of employment and has been assigned and paid benefits, they would be obliged to return a part of it, should a court, perhaps years later, move the date of termination further. Also, if the date of termination is moved further, the fine for delay relating to the compensation the employer must pay is lessened too, as well as possibly giving rise to an employee's claim against the employer for unpaid salaries. Considering the preceding, the author finds the Supreme Court's interpretation disputable, creating uncertainty in the employee rather than offer protection against unlawful termination.

In Estonia, Lithuania, Germany and Finland an employee may be reinstated in the event of unlawful termination. However, having analysed the legal practice of these countries, it may be concluded that this is a rare occurrence. Therefore, concerning the reinstatement of employees, it can be said that their rights are not sufficiently guaranteed. Still, the Employment Contracts Act regulation in force now is in concordance with the principle of freedom of contract, according to which the parties of an employment relationship cannot be forced to continue this relationship if one party does not agree to it.

Section 108 of the Employment Contracts Act states that in case of unlawful termination, should the employment relationship continue, the employee has the right to claim compensation for damages, especially unpaid salaries. This compensation may be reduced by an amount corresponding to that gained by employee through alternative use of their labour.

In the course of the analysis, the author has come to the conclusion that, if the employee has in the meantime worked for another employer and received payment for this, it is reasonable and in compliance with Employment Contracts Act section 108 to deduct this sum from the compensation. The author also finds, however, that similarly deducting unemployment and medical benefits is not in accordance with the Employment Contracts Act, since it does not implicitly provide this option (in contrast, the Finnish Employment Contracts Act allows the deduction of part of the unemployment benefit paid to the employee).

Additionally, according to section 127 (5) of the Law of Obligations Act, deducting such income may not be contrary to the purpose of compensating damages. The author believes, that in this situation the purpose of compensation is rectifying the injustice done to the employee and, since the employer has himself caused the situation where the employee is left without income, it would be extremely unjust to the employee to deduct the aforementioned income from the compensation.

In practice, there have been problems with situations where the employee is laid off and challenges the termination in a labour dispute body, creating a situation where the received redundancy benefit is declared unfounded, obligating the employee to repay it to the employer. In case of redundancy the employer pays the employee the average salary for one month as a benefit. Should a Labour Dispute Committee declare the termination unlawful, the employee may receive a benefit in the amount of the average salary for three, though usually one or two, months. This means that the employee is put in a position where they are not compensated for the violation of their rights, but instead have to make repayments to the employer. Consequently, the law currently in force does not guarantee that, in case of unlawful termination, the employee's damages are actually compensated.

In the event of breach of contract by the employer or delay in fulfilling a financial claim, the employee has the right to demand a fine for delay and, should there be a previous agreement to the effect, a penal fine. In the author's opinion, agreements to implement a penal fine may prove problematic, since it constitutes a potentially harmful clause to the employer, discouraging them from agreeing to it. The author finds that this problem may be solved by

codifying in the Employment Contracts Act options for implementing penal fines in the case of employer breach of contract.

In this dissertation, the author has analysed the Employment Contracts Act's compliance with both the European Social Charter and demands set out in ILO conventions. It can generally be said that Estonian labour law is in compliance with the requirements of European and also international labour law. Still, the Employment Contracts Act is not in accordance with the demands of the European Social Charter and ILO Convention C158 which provide employees with the right to receive sufficient compensation or other benefits in case of unlawful termination.

In conclusion it may be said that even though the Employment Contracts Act sets out in case of contract termination certain procedural rules to be followed by parties in an employment relationship as well as specific grounds for said termination, it remains a disputed topic. In the course of the analysis it became clear that the Employment Contracts Act primarily guarantees protection from unlawful employment contract termination to pregnant employees, employees raising young children and representatives of employees. Here, the legal regulation in force does not need to be amended or complemented. However, the Supreme Court's decision to obligate labour dispute resolution bodies to take into account advance notice deadlines set out in law and consequently terminate employment contracts from the dates of these periods' expiration, causes concern to both parties of employment contract. Such regulation does not guarantee the employee sufficient protection, requiring changes to the Employment Contracts Act currently in force.

Should the employment relationship continue, it is important to the employee that the damages they incurred are truly compensated, leading the author to find that, in awarding compensation of damages, the labour dispute resolution body should not deduct from it other benefits, save salaries earned elsewhere. In the case of the employment relationship not continuing, it was found that the rights of the employee are not sufficiently guaranteed, since in certain cases the employee must repay their redundancy benefit, thereby potentially losing compensation altogether. From the aforementioned, the author concludes that, in order to guarantee protection to employees, it is important to increase benefit rates and change the practice of labour dispute resolution bodies to take into account in awarding benefits the severity of employer breach of contract, behaviour and interests of the parties, amount of redundancy benefit paid to the employee. Further, the labour dispute resolution bodies should award compensation in case of unlawful termination in a larger amount than the benefit in the

event of redundancy. The author believes this solution would offer the employee increased protection and preclude situations where the employee may be left without compensation, having to repay it to the employer.

.....

06.05.2013



## TÄNU

Autor tänab töö juhendajat vandeadvokaat Triinu Hiob'it, kelle nõuanded ja motiveerivad kommentaarid on olnud käesoleva töö valmimisel suureks abiks.

## KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU

### Kasutatud kirjandus

1. Bagdanskis, T., Usonis, J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. - Jurisprudence 2010/1, No 119, p 211-226.
2. Bagdanskis, T., Fodorová, E. Termination of Employment Contracts in Lithuania and Slovakia. - Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe 2011/4, No 2, p 44-51.
3. Elke, J. J. Emerald Article: Do firms obey the law when they fire workers? Social criteria and severance payments in Germany. - International Journal of Manpower 2009/30, No 7, p 672-691.
4. Haljasmäe, R. jt. Töövaidluste analüüs. Uringuaruanne. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus (RAKE). Tartu 2013.
5. Hardy, S., Butler, M. European Employment Laws: a comparative guide (second edition). Spiramus Press Ltd, 2011.
6. Hiob, T. Kuidas vormistada töölepingu lõpetamist? Raamatupidamise praktik 2011/56, lk 29-31.
7. Hiob, T. (peatoim) jt. Töösuhete käsiraamat. Äripäeva Kirjastus, Lepik & Luhaäär LAWIN. Tallinn 2009.
8. Jõepera, K. Töötaja tagatised töölepingu lõpetamisel majanduslikel põhjustel. Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2012 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicumi teabekeskuses).
9. Karjane, R. Uus töölepingu seadus. Tallinn: Tentteam, 2009.
10. Kilusk, G., Liss, K. Kuidas edastada töötajale töölepingu ülesütlemise teade? Raamatupidamisuudised 2012/4, lk 42-46.
11. Kirsipuu, K. Rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse töölepingu ülesütlemisel. Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2012 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicumi teabekeskuses).
12. Korrektsed töösuhted 2010. Personalitöötaja käsiraamat. Tallinn 2010.
13. Kull, I. Hea usu põhimõtte kaasaegses lepinguõiguses. (*Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis* 8). Tartu Ülikooli Kirjastus 2002.
14. Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura 2004.
15. Kõve, V. Lepingu ühepoolse lõpetamise võimalused Eesti õiguses (võrdlev käsitlus). Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2003 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicumi teabekeskuses).
16. Käärats, E., Suder, S., Treier, T. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Märts 2011. Arvutivõrgus:

- [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat\\_2011.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf), 21.01.2013.
17. Kүүts, I. Töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse saamisel peaks töölepingu pooled asuma kiirele tegutsemisele. Arvutivõrgus: [http://www.ti.ee/index.php?article\\_id=1693&page=349&action=article&](http://www.ti.ee/index.php?article_id=1693&page=349&action=article&), 22.01.2013.
  18. Lingemann, S., Robert von Steinau-Steinrück, Mengel, A. Employment and labor law in Germany. München: Beck 2003.
  19. Loomets, N. Jurist: töötajad ei julge sageli oma õiguste kaitseks välja astuda. Arvutivõrgus: <http://www.etka.ee/infonurk/jurist-tootajad-ei-julge-sageli-oma-oiguste-kaitseks-valja-astuda>, 28.01.2012.
  20. Madise, Ü. jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. Kolmas täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2012.
  21. Masso, M. jt. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute keskus Praxis, Centar Eesti Rakendusuuringute Keskus ja Turu-uuringute AS, 2013.
  22. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. - Juridica 2012/4, lk 295-304.
  23. Muda, M. Töötaja varaline vastutus. - Juridica 2009/5, lk 312-320.
  24. Orgo, I-M. jt. Tööõigus. Loengud, 4. täiendatud ja muudetud trükk, Juura: Tallinn 2008.
  25. Pahk, H. Töötaja töölepingu ülesõtlemine töötaja käitumisest tulenevatel põhjustel: õigusliku reguleerimise puudused Eestis. Tartu: TÜ Õigusteaduskond 2012 (käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicumi teabekeskuses).
  26. Raidve, H., Eisenschmidt, A-M. Kas töölepingu seadus on palju tolmu üles keerutanud? Raamatupidamise praktik 2010/44, lk 27-29.
  27. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2010.
  28. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2009.
  29. Raidve, H., Kuusik, K. Töötasu tasaarvestamine valmistab peamurdmist. Raamatupidamise praktik 2010/49, lk 18-20.
  30. Roheline raamat „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel”. Euroopa Komisjon, 2006. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF>, 25.02.2013.
  31. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri\\_28042008.pdf](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf), 29.03.2013.

32. Suviranta, A.J. Labour Law in Finland. Kluwer Law International. Kauppakaari Oyi, Helsinki 2000.
33. Taube, T. (peatoim). Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Advokaadibüroo Tark, Grunte, Sutkiene. AS Äripäev 2012.
34. Taube, T. Äripäeva uudiskiri. Advokaadibüroo Tark, Grunte, Sutkiene. AS Äripäev. November 2012.
35. Tavits, G. Töösuhete lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel. Saksa tööseadused ja töökohtupraktika. - Juridica 2002/1, lk 42-49.
36. Teder, I. Seisukoht vastuolu mittetuvastamise kohta. Arvutivõrgus: [http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/field\\_document2/6iguskantsleri\\_seisukoht\\_vastuolu\\_puudumine\\_toolepingu\\_ulesutlemise\\_tuhisuse\\_tuvastamiseks\\_hagi\\_esitamise\\_tahtaeg.pdf](http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/6iguskantsleri_seisukoht_vastuolu_puudumine_toolepingu_ulesutlemise_tuhisuse_tuvastamiseks_hagi_esitamise_tahtaeg.pdf), 25.02.2013.
37. Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009.
38. Töötus. Toetused töötuse ajal. Lühidalt ja selgelt. KELA. Arvutivõrgus: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/\(WWWAllDocsById\)/BF2BCC6D9894E848C22578690037FE6A/\\$file/tyottomyys\\_viro\\_verkko.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/(WWWAllDocsById)/BF2BCC6D9894E848C22578690037FE6A/$file/tyottomyys_viro_verkko.pdf), 31.03.2013.
39. Varul, P. jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Komm vlj. Tallinn: Juura 2010.
40. Varul, P. jt. Tsiviilõiguse üldosa. Õigusteaduse õpik. Tallinn: Juura 2012.
41. Varul, P. Tühine tehing. - Juridica 2001/1, lk 35-46.
42. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2006.
43. Äimälä, M. jt Finnish Labour Law in Practice. Helsinki, 2005.

## Kasutatud normatiivmaterjalid

44. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. – RT 1992, 15, 241 ... RT I 2009, 11, 67.
45. Haldusmenetluse seadus. - RT I 2001, 58, 354 ... RT I, 23.02.2011, 3.
46. ILO Convention No 183. Maternity Protection Convention, 2000. Arvutivõrgus:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_IL  
O\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IL<br/>O_CODE:C183), 21.02.2013.
47. ILO Convention No 158. Termination of Employment Convention, 1982. Arvutivõrgus:  
[http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_8.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml), 23.01.2013.
48. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. - RT I 1996, 3, 57 ... RT I, 26.03.2013, 1.
49. Leedu töökoodeks. – Labour Code. 04. juuni 2002. Arvutivõrgus:  
[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=191770](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770), 18.02.2013.
50. Mereteenistuse seadus. - RT I 2001, 21, 114 ... RT I 2009, 49, 331.
51. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. 03.05.1996 – RT II, 04.07.2000, 15, 93.
52. Saksa tsiviilseadustik. – Bürgerliches Gesetzbuch. 18. august 1896. Arvutivõrgus:  
[http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgb/](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/), 05.05.2013.
53. Saksa ülesütlemiskaitse seadus. – Kündigungsschutzgesetz. 10. august 1951.  
Arvutivõrgus: <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>,  
27.02.2013.
54. Soome Põhiseadus (*Suomen perustuslaki*) 11.6.1999/731. Arvutivõrgus:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>, 04.03.2013.
55. Soome töölepingu seadus. – Employment Contracts Act. 26. jaanuar 2001. Arvutivõrgus:  
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>, 18.02.2013.
56. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I 2002, 35, 216 ... RT I, 06.12.2010, 1.
57. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I 2005, 26, 197... RT I, 05.04.2013, 1.
58. Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 15.
59. Töötuskindlustuse seadus. – RT I 2001, 59, 359 ... RT I, 26.03.2013, 1.
60. Võlaõigusseadus. – RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 05.04.2013, 1.
61. Ülikooliseadus. - RT I 1995, 12, 119 ... RT I, 10.07.2012, 2.

## Kasutatud kohtupraktika

62. EKo 11.10.2007, C-460/06, *Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*.
63. EKo, 29.10.2009, C-63/08, *Viginie Pontin vs T-Comlux SA*.
64. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 08.06.1999. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-68-99 (Pärnu Linnavalitsuse kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 1. veebruari 1999. a otsuse Riina Ranna hagi Pärnu Linnavalitsuse vastu 9300 krooni saamiseks).
65. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 08.01.2001. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-155-00 (Harry Raudvere hagi Eesti Vabariigi vastu töölepingu lõpetamise hüvitise ja lõpparve kinnipidamise eest keskmise palga saamiseks).
66. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 23.05.2002. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-19-02 (AS SLH hagi Lehar Solmani vastu töölepingu lõpetamise õiguse tunnustamiseks ja kinnipeetud hüvitise väljamõistmiseks ning Lehar Solmani vastuhagi AS SLH vastu puhkusekompensatsiooni, saamata jäänud töötasu ja hüvitise väljamõistmiseks tööraamatu kinnipidamise eest).
67. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 19.10.2004. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-107-04 (Jana Laasalu hagi Riigi Infokommunikatsiooni Sihtasutuse vastu lõpparve saamiseks).
68. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14.06.2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-66-05 (Aktiaseltsi SEB Ühisliising (endine ärinimi Ühisliisingu AS) hagi Peep Norki vastu 61 797 krooni 33 senti saamiseks).
69. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 19.12.2005. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-156-05 (Kersti Skovgaardi hagi AS-i SEB Ühispanga Elukindlustus vastu 76 759 krooni 2 senti saamiseks).
70. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 11.01.2008. a määrus tsiviilasjas nr 3-2-1-127-07 (Kalle Roio hagi osahingu DUVELIN INVEST vastu töölepingu lõpetatuks lugemiseks ja töölepingu lõpetamise tõttu kahe kuu keskmise palga suuruse hüvitise ja lõpparve kinnipidamise eest ühe kuu keskmise palga suuruse hüvitise saamiseks ning osahingu DUVELIN INVEST hagi Kalle Roio vastu 13 199 krooni 21 senti saamiseks Kalle Roio omavoliliselt töölt lahkumise tõttu).
71. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 17.03.2009. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-8-09 (Veera Jeliferevskaja ja Petr Eliferevski hagi kohtutäitur Arvi Pingi ja A/S-i Danske Bank Eesti filiaal (endine ärinimi AS Sampo Pank) vastu kahju hüvitamiseks).

72. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 29.03.2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-7-11 (Mirjam Veide hagi Kuressaare linna vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja tööle ennistamiseks).
73. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 04.05.2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-24-11 (Dekoil OÜ hagi Eesti Vabariigi (Kaitseministeeriumi kaudu) vastu lepingupoolte kohustuste vahekorra olulise muutumise tuvastamiseks ja 132 800 krooni suuruse hüvitise saamiseks ning Eesti Vabariigi vastuhagi Dekoil OÜ vastu 6 558 559 krooni 56 senti suuruse põhivõla ja viivise saamiseks).
74. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 11.05.2011. a määrus tsiviilasjas nr 3-2-1-27-11 (Vladimir Gantsovski apellatsioonkaebuse läbi vaatamata jätmine).
75. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 23.05.2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-39-11 (Osaühingu Mazeikiu Nafta Trading House hagi Mihkel Niinemäe vastu töölepingust tuleneva konfidentsiaalsuskohustuse ja konkurentsikeelu rikkumise eest eritasu ja leppetrahvi väljamõistmiseks).
76. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 07.12.2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-117-11 (Kaspar Kaljuste hagi TJ Ehitus OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõppenuks lugemiseks, saamata jäänud töötasu ja hüvitiste saamiseks ning kahju hüvitamiseks).
77. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 06.02.2012. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-170-11 (Raivo Kuusiku hagi Kim Johansen Transport osaühingu vastu töölepingu erakorralise ülesütlemise tuvastamiseks ja hüvitise saamiseks).
78. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 10.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-82-12 (Meelis Mäekuuse hagi BAUHOF GROUP AS-i vastu töölepingu lõpetamise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõpetamiseks ning hüvitise ja viivise saamiseks).
79. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 06.02.2013. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-176-12 (Igor Miljajevi hagi AS LTH-Baas vastu töövaidluses).
80. Tallinna Ringkonnakohtu 16.05.2006. a otsus, tsiviilasjas nr 2-05-16180.
81. Tallinna Ringkonnakohtu 08.02.2010. a otsus, tsiviilasjas nr 2-09-415.
82. Tallinna Ringkonnakohtu 22.06.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-10-48119.
83. Tallinna Ringkonnakohtu 01.07.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-10-17728.
84. Tallinna Ringkonnakohtu 16.11.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-11-3106.
85. Tallinna Ringkonnakohtu 29.12.2011. a otsus, haldusasjas nr 3-11-1936.
86. Tallinna Ringkonnakohtu 03.04.2012. a otsus, tsiviilasjas nr 2-10-2374.
87. Tartu Ringkonnakohtu 16.03.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-09-57833.
88. Tartu Ringkonnakohtu 13.05.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-10-21374.

89. Tartu Ringkonnakohtu 16.06.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-09-54112.
90. Tartu Ringkonnakohtu 29.06.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-10-60716.
91. Tartu Ringkonnakohtu 11.11.2011. a otsus, tsiviilasjas nr 2-10-46327.
92. Tartu Ringkonnakohtu 13.04.2012. a otsus, tsiviilasjas nr 2-07-25444.
93. Tartu Ringkonnakohtu 26.04.2012. a otsus, tsiviilasjas nr 2-10-7714.
94. Tartu Ringkonnakohtu 25.05. 2012. a otsus, tsiviilasjas nr 2-11-15824.
95. Tartu Ringkonnakohtu 17.12.2012. a otsus, tsiviilasjas nr 2-12-1091.



## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Regina Palujärv

(sünnikuupäev: 27.08.1986)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Töötaja nõudeõigused töölepingu ülesütlemise tühisuse korral“,

mille juhendaja on Triinu Hiob

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, 06.05.2013